



**Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail :  
Une place à part dans le système de relations professionnelles ?**

**Pascal Thobois**

**Chercheur associé au LISE (CNRS-CNAM)**

**Cette étude a reçu le soutien financier de l'IRES  
(Institut de Recherches Economiques et Sociales)**

*Mars 2011*

## **Remerciements**

Nous tenons à remercier vivement toutes les personnes ayant participé à cette étude en nous accordant un entretien ou en participant à un groupe de travail et au comité de pilotage.

Notre reconnaissance va tout particulièrement aux Présidents des quatre CHSCT ayant accepté d'ouvrir leur établissement à cette enquête et aux quatre Secrétaires de CHSCT qui ont organisé avec efficacité et amabilité notre accueil.

# SOMMAIRE

Page

<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
La demande	
Méthodologie	
<b>I. Eléments de contexte sur les quatre terrains d'enquête.....</b>	<b>11</b>
I.1. La taille et le secteur	
I.2. La situation syndicale	
<b>II. Quel rôle perçu pour le CHSCT ?.....</b>	<b>13</b>
II.1. L'entrée en CHSCT : une insistance sur la singularité de l'instance	
II.2. La conception de la mission : quatre axes investis différemment selon les terrains	
II.3. L'activité concrète des CHSCT : des actions plutôt « au coup par coup »	
II.4. La perception de l'avenir : un renforcement de la position du CHSCT	
<b>III. Quels modes de fonctionnement du CHSCT ?.....</b>	<b>27</b>
III.1. La composition : l'importance de la Présidence	
III.2. L'organisation/animation : l'importance du Secrétaire	
III.3. La formation : hétérogène sur les acquis comme sur les besoins	
<b>IV. Quelle inscription du CHSCT dans le système d'acteurs ?.....</b>	<b>34</b>
IV.1. Le lien avec les salariés : un enjeu de (re)connaissance	
IV.2. Les acteurs experts et de contrôle : entre conseil et moyen de pression	
IV.3. La régulation syndicale : plus sur la coordination que sur l'intégration politique	
IV.4. Les relations avec l'employeur : une orientation générale vers la co-construction	
<b>Conclusion, pistes de réflexion et d'action portées par les interviewés.....</b>	<b>55</b>
<b>Table des sigles employés.....</b>	<b>62</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>64</b>
<b>Annexes</b>	
<b>Annexe 1 : « Les grandes dates du CHSCT ».....</b>	<b>67</b>
<b>Annexe 2 : DARES, Le CHSCT.....</b>	<b>69</b>

## Introduction

Dernier texte issu du rapport Auroux sur les droits des travailleurs, la loi du 23 décembre 1982<sup>1</sup> a institué le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les établissements de plus de 49 salariés, en regroupant l'ancien Comité d'Hygiène et Sécurité et la Commission pour l'Amélioration des Conditions de Travail. La compétence unique reconnue au CHSCT vise à favoriser un examen global des problèmes de santé et de sécurité au travail, intégrant les aspects économiques et organisationnels de l'entreprise<sup>2</sup>. La loi accorde un crédit d'heures aux membres représentant le personnel au sein du CHSCT, ainsi que le bénéfice de formations. Cette institution représentative du personnel (IRP) doit notamment :

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés,
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail,
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

En outre, une innovation importante est introduite à travers l'exercice d'un « droit d'alerte ». Si un représentant du personnel au CHSCT constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur, lequel est tenu de procéder sur le champ à une enquête avec les membres du CHSCT et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Et, tout salarié ou groupe de salariés peut alerter l'employeur et se retirer d'une situation de travail dont il a « un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. »

Depuis, les missions du CHSCT se sont quelque peu élargies (pour une approche historique, cf. annexe 1, « Les grandes dates du CHSCT », INRS).

Dès 1986, la loi prévoit que le CHSCT soit consulté sur le plan d'adaptation (compression des effectifs) lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des modifications technologiques importantes et rapides<sup>3</sup>.

Ensuite, une loi de 1991 a étendu les moyens nécessaires aux missions du CHSCT à travers un appel possible à un expert agréé en cas de risque grave ou de projet important de modification (les frais étant à la charge de l'employeur)<sup>4</sup>. Cette même loi lui donne des attributions en matière d'environnement (consultation sur les dossiers d'Installations Classées pour la Protection de l'Environnement).

Par ailleurs, en 2002, la dimension psychique et mentale de la santé est soulignée par la mission donnée au CHSCT de contribuer à la protection des salariés en la matière<sup>5</sup>. Il peut, dans ce cadre, proposer des actions de prévention concernant le harcèlement sexuel et le

---

<sup>1</sup> Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982.

<sup>2</sup> On notera que le CHSCT (article 460) est inscrit dans la loi de 1982 au titre des « attributions en matière d'emploi et de travail » (section 2) des « attributions des comités d'entreprise » (chapitre IV de la loi).

<sup>3</sup> Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986.

<sup>4</sup> Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991.

<sup>5</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002.

harcèlement moral. Et encore récemment, l'accord national interprofessionnel (ANI) de juillet 2008 sur le stress, signé par toutes les organisations syndicales, a réaffirmé le rôle du CHSCT.

Enfin, la place du CHSCT face au risque technologique ou nucléaire est renforcée par une loi de 2006<sup>6</sup> (rôle des salariés en termes de prévention des risques nucléaires) et par une circulaire de 2009<sup>7</sup> (CHSCT élargi dans les établissements à risque technologique ou comprenant une installation nucléaire).

Le rôle en matière de protection de l'environnement pourrait être amené à se conforter encore avec les orientations prises par le Grenelle de l'environnement (notion de droit d'alerte environnemental renvoyée au dialogue social pour en définir les modalités). Par ailleurs, à la suite de la Conférence sociale sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, le gouvernement a souhaité voir s'engager des réformes notamment en matière de rôle, de mandat, de formation des membres de CHSCT et de mise en place d'une procédure d'alerte concernant les risques psycho-sociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS). Là aussi, conformément à la loi de modernisation du dialogue social il a renvoyé ces sujets à la négociation entre partenaires sociaux à travers un courrier du Ministre et un document d'orientation sur l'amélioration des conditions de travail (décembre 2007).

Le législateur a donc donné au CHSCT un champ d'action potentiel important, le plaçant au cœur du dispositif de prévention en santé et sécurité au travail dans l'entreprise (sur le champ de compétences, la composition et le fonctionnement du CHSCT, cf. annexe 2, « Le CHSCT : synthèse réglementaire », Ministère du Travail). Cependant, cette évolution s'est faite sans que soit véritablement repensés le fonctionnement et la place du CHSCT au sein du système d'IRP.

Par ailleurs, il est difficile d'évaluer le rôle réel des CHSCT et leur impact dans les entreprises en matière de risques professionnels et de santé au travail. Certaines études mentionnent des effets positifs sur la qualité des politiques de prévention en corrélant la présence d'un CHSCT avec une meilleure information des salariés, notamment en ce qui concerne la connaissance des risques<sup>8</sup>. L'action serait par contre moins efficace dès lors que l'on touche aux risques physiques et organisationnels du fait des difficultés à travailler sur les modes de management et d'organisation du travail.

Mais, l'implantation même des CHSCT dans les entreprises ne va pas de soi. Ainsi, des travaux de la DARES en 2007 montrent que seuls 72 % des établissements de plus de 49 salariés juridiquement concernés par l'obligation de mise en place d'un CHSCT l'ont effectivement fait<sup>9</sup>. Et globalement, étant donnée l'importance des TPE et des PME dans le tissu économique français, 63 % des salariés ne sont pas « couverts » par un CHSCT dans les entreprises de 20 salariés et plus (le chiffre toutes entreprises confondues, c'est-à-dire incluant les entreprises de 1 à 19 salariés, n'est pas donné par la DARES, mais il peut être estimé à 75 % en tenant compte des effectifs salariés par taille d'établissement disponibles à l'INSEE).

---

<sup>6</sup> Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006.

<sup>7</sup> Circulaire de la DGT n° 2009-18 du 16 juillet 2009.

<sup>8</sup> Coutrot, Thomas. « A quoi servent les CHSCT ? Une analyse empirique multi-sources. » Conférence conjointe de la Confédération Européenne des Syndicats et du département Santé-Sécurité de l'ETUI-REHS, Bruxelles, 11 et 12 décembre 2008.

<sup>9</sup> DARES, « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières synthèses*, n° 05.1, février 2007.

Ces chiffres masquent en fait des disparités liées à la taille des établissements. Plus l'effectif est important et plus la probabilité de trouver un CHSCT est élevée : 96 % des établissements ayant plus de 500 salariés ont un CHSCT contre seulement 59 % des établissements de 50 à 99 salariés. Dans les plus petites entreprises de 20 à 49 salariés, des délégués du personnel (DP) ont signalé la présence de CHSCT, ce qui peut s'expliquer par le fait que la loi prévoit la possibilité pour les DP de faire fonction de CHSCT dans les PME. Le secteur d'activité peut également intervenir sur la présence ou non de CHSCT : on en trouve un peu moins dans les services que dans l'industrie où la prégnance des risques physiques et une historicité en matière de sécurité jouent certainement dans ce sens.

Dans tous les cas, les enjeux en la matière demeurent importants, voire se sont accrus avec la montée en puissance de thématiques comme celles des troubles musculo-squelettiques (TMS), des substances chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ou des risques psycho-sociaux (RPS). Une enquête de la DARES a d'ailleurs montré l'importance des problèmes sociaux de prévention concernant la santé au travail en dévoilant que parmi les personnes de 15 à 64 ans qui travaillent ou ont déjà travaillé, une sur quatre déclare un problème chronique de santé ou un handicap, et que 20 % de celles-ci impute son origine au travail<sup>10</sup>.

Malgré ces enjeux, il existe peu de travaux de type qualitatif qui nous renseignent sur la sociologie de cette institution représentative du personnel et son fonctionnement réel. De même, l'étude des processus d'engagement dans ce mandat a rarement été abordée jusque-là par la littérature scientifique alors qu'elle peut nous éclairer sur la manière dont les représentants au CHSCT investissent leurs fonctions. L'objet de cette étude est donc de faire l'analyse du CHSCT en tentant de mieux cerner sa place et son rôle dans le système de relations professionnelles.

## La demande

La CFDT s'interroge sur les moyens de renforcer l'action collective dans ce domaine et sur l'évolution du rôle des représentants du personnel aux CHSCT. Une hypothèse principale sera particulièrement travaillée. Elle se fonde sur le fait que plusieurs facteurs peuvent conduire le CHSCT vers une technicité ou une « professionnalisation » accrue de ses activités :

- l'extension de ses champs d'intervention,
- la complexification des domaines auxquels ceux-ci renvoient,
- la multiplication des textes juridiques les concernant,
- l'élargissement du système relationnel dans lequel il s'insère à travers le développement de coopérations avec les acteurs de préventions initiaux de l'entreprise (médecin du travail, responsable de la sécurité, IPRP...) vers de nouveaux acteurs internes ou externes (recours à l'expertise).

Cette importante évolution des attributions du CHSCT semble imprimer au CHSCT une image « experte » qui peut orienter son action et aller dans le sens d'une autonomisation. On peut alors se demander dans quelle mesure cette logique propre aux CHSCT ne les conduit

---

<sup>10</sup> DARES. « Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq ». *Premières Synthèses*, n° 19-1, mai 2004.

pas à tenir une position singulière par rapport aux salariés, aux Directions, aux autres IRP et aux organisations syndicales.

L'enquête a cherché à travailler cette hypothèse, ses enjeux, ses conséquences, en répondant à une série de questions :

- Quels sont les ressorts de l'engagement des représentants en CHSCT ?
- A quel moment de leur parcours militant se sont-ils engagés dans cette fonction de représentation collective ?
- Comment appréhendent-ils et remplissent-ils leurs missions ?
- Comment appréhendent-ils l'évolution récente de leurs missions ?
- Quelles sont leurs ressources réelles (formelles et informelles) ?
- Quel lien entretiennent-ils avec les salariés ?
- Comment leur rôle et leur fonctionnement est-il perçu par les autres acteurs du système de relations professionnelles en interaction avec eux (employeur, délégué syndical, membres du CE, délégués du personnel, salariés) ?
- Quelle est leur influence sur les décisions des employeurs ou autrement dit quelle est leur capacité de « négociation » interne ?
- Dans quelle mesure d'autres logiques, plus managériales, viennent-elles « télescoper » celle du CHSCT (normes, certification, réglementation...) ?
- Leur action en matière de prévention est-elle relayée par d'autres IRP, notamment au niveau du dialogue social ?
- L'image éventuelle « d'expertise » du CHSCT se traduit-elle par un rapprochement ou une distanciation au fait syndical dans les entreprises dotées de représentants syndicaux ?
- Enfin, comment la formation syndicale peut-elle contribuer à renforcer l'action syndicale et l'action du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ?

Pour centrer l'ensemble de ces questions, cette étude doit notamment permettre d'étudier :

- les processus d'engagement des représentants des salariés au CHSCT, les modalités et le vécu de leur désignation,
- le fonctionnement des CHSCT (types d'action et moyens mobilisés),
- les relations qui se nouent entre le CHSCT et les acteurs du système de relation professionnelle et de celui de prévention des risques professionnels : salariés, Direction, fonctionnels de sécurité dans l'entreprise, autres IRP, notamment les délégués syndicaux, syndicats, médecine du travail, experts externes à l'entreprise, inspection du travail, CRAM (maintenant CARSAT)...

## **Méthodologie**

Le choix d'une démarche qualitative par entretiens semi-directifs se justifie pour bien saisir les dimensions systémiques du fonctionnement d'une IRP et pour fonder l'approche sur les logiques des différents acteurs concernés, saisies à travers leurs opinions, leurs représentations et leur vécu.

Il s'agissait aussi de construire une population d'enquête qui représente une variété suffisante de types d'entreprises pour que la comparaison entre elles ait un intérêt. Le choix a

été fait de croiser deux variables : la taille de l'établissement (très grand et/ou faisant partie d'un grand groupe / plus petit et/ou faisant partie d'une entreprise de taille moyenne) et son secteur (industrie / services). Ce sont donc quatre terrains d'enquête différents qui ont été retenus sur la base de ces critères : un grand et un plus petit établissements industriels, un grand et un plus petit établissements de services.

Pour présenter les résultats de cette enquête tout en préservant l'anonymat de ces entreprises et des personnes, on les appellera « A », « B », « C » et « D » sur cette base :

- A : grand établissement industriel (chimie-énergie).
- B : plus petit établissement industriel (bois).
- C : grand établissement de services (banque).
- D : plus petit établissement de services (santé).

Dans ce cadre nous avons ciblé a priori des acteurs à interviewer, mais c'est la pertinence par rapport au contexte rencontré dans chaque établissement qui a décidé du choix définitif pour chacun d'eux :

- Au sein de l'entreprise : représentants des salariés au CHSCT (dont le Secrétaire), délégués syndicaux, élus du CE, délégués du personnel, Président du CHSCT, DRH ou DG ou Chef d'établissement, Responsable sécurité, service social, médecin du travail, IPRP...
- A l'extérieur de l'entreprise : médecin du travail, CRAM, Inspection du travail, IPRP, cabinet d'experts...

Le tableau de la page suivante donne la répartition des 45 entretiens menés au cours de ces enquêtes dans les quatre établissements.

Par ailleurs, pour compléter le recueil de données et travailler certaines hypothèses, deux groupes de travail ont été constitués avec des représentants au CHSCT d'entreprises très différentes. Ces deux groupes de travail se sont réunis à la Confédération CFDT :

- En début d'enquête (25 juin 2009, 8 participants) pour réunir de premiers éléments sur les thèmes suivants : « le mandat en CHSCT : quel rôle et quelles pratiques ? », « quelles coopérations avec quels acteurs (extérieurs à la CFDT) ? » et « quelle inscription dans le collectif syndical (CFDT) ? ». Il s'agissait aussi de préparer les enquêtes de terrain, notamment les guides d'entretiens. On nommera ce groupe « GT1 » dans le cours du rapport.
- Puis vers la fin de l'enquête (1<sup>er</sup> juin 2010, 5 participants) pour compléter certaines hypothèses sur les thèmes suivants : « quelles sont vos pratiques au quotidien ? », « quelle coordination entre les IRP », et « que faut-il mettre en place pour accompagner la montée en puissance des CHSCT ? » On nommera ce groupe « GT2 » dans le cours du rapport.

Ainsi, ajoutés aux quatre terrains d'enquête principaux, se sont onze autres CHSCT qui ont contribué à nourrir les analyses. Pour autant, nous sommes conscients des réserves méthodologiques que pourraient susciter une trop grande généralisation à partir de ces quelques cas dont on verra, qui plus est, que le contexte syndical est singulier. Plus modestement, il s'agira d'explorer des tendances et des pistes de réflexion à partir d'une étude empirique de CHSCT « en action ».



*Population d'enquête dans les quatre établissements*

	<i>Etablissement A</i>	<i>Etablissement B</i>	<i>Etablissement C</i>	<i>Etablissement D</i>
<i>CHSCT</i>	Directeur adjoint, Président CHSCT	Responsable Qualité Sécurité Environnement, Président CHSCT	Directeur des Ressources Humaine, Président CHSCT	Responsable Qualité, Président CHSCT
	Mandaté Secrétaire CHSCT	Mandaté Secrétaire CHSCT, DP, CE	Mandaté Secrétaire CHSCT, DS, CE, DP	Mandaté Secrétaire CHSCT
	Ancien mandaté Secrétaire CHSCT	Mandaté CHSCT, DP, CE	Mandaté CHSCT, DP	Mandaté CHSCT, CE
	Mandaté DS, CHSCT, CE, DP	Mandaté DS, CHSCT, DP, CE	Mandaté CHSCT, DP	Mandaté CHSCT, DP
	Mandaté CHSCT		Mandaté CHSCT, DP	Représentant cadre au CHSCT
	Mandaté CHSCT		Mandaté CHSCT	
			Mandaté CHSCT	
<i>Autres IRP</i>	Mandaté Secrétaire CE, DP	Mandaté DS, Secrétaire CE	Mandaté DS, Secrétaire CE, DP	Mandaté DS, Secrétaire CE
	Mandaté DS, DP		Mandaté DS, CE, DP	Mandaté CE
			Mandaté DP	
<i>Autres membres CHSCT</i>		Médecin du travail	Médecin du travail	Médecin du travail
	Infirmière	Infirmier		
	Chargé de mission Hygiène Santé, IPRP	Responsable des Ressources Humaines		Inspecteur du travail
	Chef de Service Sécurité			Contrôleur Sécurité CRAM
<i>Autres (Direction, encadrement)</i>	Secrétaire Général	Responsable informatique		Directeur d'établissement
	Chef de Département	Service montage		

Au total, l'étude s'est déroulée entre avril 2009 et mars 2011 selon les étapes qui sont présentées dans le tableau suivant :

<b>Périodes</b>	<b>Etapes de réalisation</b>
Avril à juin 2009	Définition de la problématique, choix méthodologiques, analyse documentaire...
25 juin 2009	Premier groupe de travail (GT1)
Octobre 2009 à janvier 2010	Enquêtes par entretiens dans les 3 premiers établissements
1 <sup>er</sup> juin 2010	Deuxième groupe de travail (GT2)
Décembre 2010 et janvier 2011	Après des difficultés à trouver et stabiliser un quatrième terrain (ayant engendré un retard important par rapport au calendrier prévu de l'étude), enquête dans le quatrième établissement
Mars 2011	Restitution orale et remise du rapport

Un comité de pilotage de membres de la CFDT s'est réuni tout au long de ces différentes étapes. Celui-ci était composé des personnes suivantes :

Didier Allain (Délégué régional santé au travail, URI Aquitaine),  
 Patrick Charpentier (Délégué régional santé au travail, URI Centre),  
 Henri Forest (Secrétaire Confédéral, en charge de la santé au travail),  
 Sophie Gaudeul (Secrétaire Confédérale, service Economie et Société, en charge des questions environnementales),  
 Perrine Grenet (Chargée de mission à la Fédération Nationale Construction Bois),  
 Françoise Habasque (Secrétaire permanente, Service vie au travail, dialogue social),  
 Christophe Loton (Membre de CHSCT et de CTNE),  
 Dominique Toussaint (Secrétaire régional CFDT Lorraine, en charge de la santé au travail).

Elles ont suivi et épaulé l'avancement de cette étude à la réussite de laquelle elles auront contribué par une écoute attentive et réactive ainsi que l'orientation et l'appui du chercheur. Qu'elles en soient ici vivement remerciées.

Pour présenter les résultats de cette étude<sup>11</sup>, nous commencerons par situer les contextes des quatre terrains d'enquête (I.). Ensuite, pour répondre à la question globale de la place du CHSCT dans le système de relations professionnelles, l'analyse, transverse aux quatre cas et alimentée par les résultats des groupes de travail (GT1 et GT2), portera sur le rôle perçu du CHSCT (II.), ses modes de fonctionnement (III.) et son inscription dans un système d'acteurs (IV.). Enfin, dans une partie conclusive, on envisagera les pistes de réflexion et d'action émergeant des terrains.

---

<sup>11</sup> Dans les développements de ce rapport, afin de préserver l'anonymat des personnes, les citations d'entretiens qui seront faites seront suivies uniquement du « statut » de la personne : représentant du personnel, représentant de l'employeur, professionnel de santé, etc.

## I. Eléments de contexte sur les quatre terrains d'enquête

Pour aider le lecteur à situer les cas investigués et donc aussi à comprendre certaines des analyses qui en sont tirées, il convient de livrer quelques éléments de contexte sur ceux-ci, tout en veillant à respecter l'anonymat convenu. Nous donnerons donc ici quelques informations sur la taille et le secteur d'activité, ainsi que sur le contexte syndical concernant la CFDT.

### I.1. La taille et le secteur

- *Etablissement A :*  
Il s'agit d'un site de production d'une très grande entreprise multinationale dans le secteur de la chimie-énergie. Le site compte environ 700 salariés. Il est classé Seveso 2. Il est très étendu et comporte plusieurs zones, mais forme un tout en termes d'IRP. C'est aussi un site sur lequel interviennent beaucoup d'entreprises extérieures prestataires. Le groupe industriel dispose au niveau du siège d'un CE central mais pas de CHSCT central. Par contre, les Secrétaires de CHSCT des différents sites sont périodiquement réunis au siège.
- *Etablissement B :*  
L'établissement B appartient à une très grosse PME industrielle indépendante qui fabrique et commercialise des meubles. Celle-ci emploie environ 1.000 salariés sur plusieurs sites géographiquement proches. Le CHSCT couvre l'ensemble de ces salariés.
- *Etablissement C :*  
Une direction régionale de banque et son réseau. L'ensemble concerne environ 1.500 salariés. Le CHSCT représente l'ensemble composé par le siège et les agences.
- *Etablissement D :*  
L'établissement D est un établissement privé de soins appartenant à un petit groupe régional. Il compte environ 350 salariés. Le CHSCT concerne ce seul site et il n'y a pas de CHSCT de groupe.

### I.2. La situation syndicale

- *Etablissement A :*  
La CFDT est historiquement majoritaire et elle détient 75 % des mandats dans l'établissement<sup>12</sup>.
- *Etablissement B :*  
Seule la CFDT est organisée en section et elle détient tous les mandats.

---

<sup>12</sup> Dans les quatre cas, il s'agit des mandats toutes IRP confondues.

- *Etablissement C :*  
La CFDT est majoritaire et elle détient un peu plus de 70 % des mandats dans l'établissement.
- *Etablissement D :*  
La CFDT est la seule organisation syndicale présente et elle détient tous les mandats.

Trois éléments de contexte, importants pour l'interprétation des résultats d'enquête doivent être relevés :

- Tout d'abord, on a vu que dans tous les cas la CFDT est particulièrement bien implantée, voire en situation de monopole de représentation des salariés. La présence solide de la CFDT sur les terrains d'enquête était une condition pour y avoir accès et explique en partie ces situations. Cependant, nous ne présagions pas un tel niveau de représentation avant notre venue sur les sites. Ce niveau fait de **la CFDT un interlocuteur privilégié, voire unique, de l'employeur**, ce qui a également pu inciter ce dernier à accepter notre venue au sein de son établissement. Pour autant, cela n'entraîne pas des résultats d'analyse uniformes en matière de relations professionnelles sur les quatre cas, même si des tendances générales peuvent être dégagées. Mais, il est vrai qu'il existe bien sûr des CHSCT où une pluralité syndicale ou bien la domination d'une autre organisation syndicale peuvent entraîner d'autres jeux d'acteurs et des relations professionnelles différentes.
- Une autre particularité importante de ces quatre CHSCT, c'est que ce sont **des CHSCT qui ont une activité réelle et même parfois importante**, ce qui ne semble pas être le cas de tous les CHSCT de France où ces instances ont parfois été mises en place pour répondre aux nécessités juridiques, mais donnent lieu à des fonctionnements formels et/ou improductifs comme cela a pu être relevé dans certains cas au cours des GT 1 et 2<sup>13</sup>.
- Enfin, on notera que bien que pouvant présenter des situations économiques conjoncturelles plus ou moins bonnes, les quatre établissements concernés n'étaient **pas en période de restructuration ou de plan de sauvegarde de l'emploi**. Ce contexte peut rejaillir lui aussi, bien sûr, sur les relations professionnelles et sur l'activité du CHSCT.

Nous nous trouvons donc dans des cas particuliers de CHSCT à dominante CFDT et actifs dans des entreprises ne présentant pas de problèmes économiques graves. Nous ajouteront à cela qu'il ne s'agit pas d'entreprises à proprement parler de petite taille. Ces éléments circonstanciés invitent donc à considérer la dimension explicative des résultats de l'étude qualitative avec précaution, sans chercher à les extrapoler à l'ensemble des CHSCT.

---

<sup>13</sup> Une enquête du cabinet Emergences, commandée par la CGT, montre que beaucoup de CHSCT sont privés d'informations et de moyens, que le mandat est considéré comme usant et peu valorisé (75 % des représentants interrogés ont moins de deux mandats d'ancienneté) et que l'activité est souvent cantonnée à la seule sécurité. Quérue, Nathalie, *Enquête CGT sur les CHSCT : un constat de carence*, Santé et Travail, n° 53, octobre 2005, pp. 9-10.

## II. Quel rôle perçu pour le CHSCT ?

Il s'agit pour nous de se demander ici quel est le rôle dévolu au CHSCT par les acteurs eux-mêmes, c'est-à-dire, plus précisément par les militants syndicaux ayant pris en charge un mandat de cette nature. Pour ce faire, on s'interrogera d'abord sur leur engagement dans cette instance ou, plus précisément, sur ce qui les a motivé et amené à prendre un mandat en CHSCT. Ensuite on verra comment ces représentants des salariés conçoivent la (les) mission(s) d'un CHSCT. Puis, on pourra mettre ces éléments en perspective avec l'activité concrète des CHSCT en question. Enfin, on envisagera les perspectives d'avenir évoquées par les interviewés.

### II.1. L'entrée en CHSCT : une insistance sur la singularité de l'instance

Sur les 17 représentants des salariés au CHSCT rencontrés dans les quatre établissements, le mandat en CHSCT a coïncidé avec le premier mandat syndical (comme titulaire) pour 7 d'entre eux. L'alternative est représentée par le mandat de délégué du personnel (DP) qui a constitué le premier mandat pour 7 d'entre eux également. On aurait donc affaire dans les deux cas (CHSCT et DP) à **des mandats perçus comme permettant de « tester » une entrée dans le syndicalisme**, puis éventuellement de poursuivre et d'évoluer si l'on « mord à l'hameçon »<sup>14</sup>. Et, lorsque l'on parle de « tester », c'est bien de deux côtés qu'il faut l'entendre : celui du nouveau militant à qui ce type de mandat semble mieux convenir dans un premier temps que celui de représentant au Comité d'Entreprise (CE) ; mais aussi celui des leaders syndicaux dans l'entreprise qui y voient une occasion d'approcher des militants potentiels en leur proposant un premier mandat qui aura valeur de « banc d'essai » et permettra de voir comment la personne concernée s'investit.

Les deux logiques se rencontrent d'autant mieux qu'elles correspondent à **des représentations partagées sur la nature des mandats parmi les militants syndicaux et, plus globalement, au sein des entreprises :**

- Il y a une **hiérarchie des IRP** qui place le CE et les fonctions de DS au sommet (supposant donc une certaine expérience).
- Ces derniers mandats sont jugés **plus politiques** et comme impliquant de bien connaître les fonctionnements de l'entreprise, y compris dans ses dimensions économiques.
- Les mandats de DP et en CHSCT « **effraient** » donc moins les nouveaux venus parce qu'ils sont supposés moins solliciter des compétences de cet ordre.
- Ils sont aussi jugés **plus proches des salariés** et de leurs préoccupations quotidiennes.
- Enfin, les mandats en CHSCT, et y compris par rapport aux mandats de DP cette fois, portent, dans l'esprit de beaucoup, sur des sujets considérés comme **moins**

---

<sup>14</sup> Ces résultats en confirment d'autres déjà relevés dans la littérature sur l'engagement syndical. On citera notamment :

BEROUD, SOPHIE, *Adhérer, participer, militer : les jeunes face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Rapport de recherche IRES, 2004.

Guillaume, Cécile, *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*, Etude CFDT-IRES, décembre 2006.

**conflictuels et revendicatifs**, des questions sur lesquelles on peut discuter plus aisément avec l'employeur et trouver un consensus possible. L'idée que ces mandats seraient en quelques sortes plus « constructifs » de quelque chose dans l'entreprise par rapport à d'autres qui seraient plus dans le registre de la revendication souvent un peu vaine, point dans certains entretiens. Fréquemment, la comparaison est faite avec le CE et les DP qui eux figurent un dialogue potentiellement plus tendu et conflictuel. Ce sont essentiellement les champs d'intervention respectifs qui sont vus comme déterminant cette différence : le CE et les DP sont plus revendicatifs car touchant des sujets plus sensibles (salaires, primes, carrières, horaires...), voire où peuvent s'exprimer des confrontations idéologiques, tandis que le CHSCT est considéré comme plus spécialiste, plus technique et sur des objets potentiellement plus consensuels (la sécurité, la santé...).

*« Le CHSCT n'est pas une instance où se passe les plus gros conflits, on est plus sur du consensus. On entre plus dans l'idée de persuasion et de faire apparaître intelligemment des éléments sur lesquels travailler. » (Un représentant du personnel)*

*« On apprend à travailler de façon à être plus performant. Par exemple, que mettre des coups de pied dans la fourmilière, c'est pas forcément la meilleure façon. » (Un représentant du personnel)*

*« Le CHSCT n'est pas dans l'opposition mais dans une démarche participative, et ça me convient bien... la démarche du CHSCT est très participative et pour apporter de l'aide. (Un représentant du personnel)*

*« Moi ça m'intéressait de m'investir dans le syndicalisme, mais pas forcément dans le politique ou l'économie. Ce sont des domaines où je ne me serais pas forcément senti à l'aise. Le CHSCT, c'est technique. » (Un représentant du personnel)*

On a rencontré cet ensemble d'éléments sur les quatre terrains mais, plus précisément, on peut remarquer que dans les deux établissements industriels (A et B) il y a un attrait spécifique des mandats en CHSCT de la part de salariés, ouvriers et techniciens, qui les considèrent comme **plus techniques**, au sens de plus proches de leurs métiers et donc à la fois de leurs préoccupations quotidiennes et de leurs compétences personnelles. L'intérêt pour les questions de sécurité est souvent moteur.

*« C'est une instance très demandée. Le CHSCT, les gens comprennent, ils baignent dans leur jus, c'est pas de l'administratif et ils se sentent plus en capacité de s'impliquer à travers leur métier. » (Un représentant du personnel)*

*« Je suis motivé mais pas pour d'autres fonctions syndicales, parce que là c'est déjà un gros investissement et c'est plus à ma portée, on discute du terrain. Les trucs plus syndicaux, politiques non. Il y en a qui le font très bien. » (Un représentant du personnel)*

*« Je suis concerné par les aspects sécurité. Et le bât blesse ici au niveau de la sécurité. On nous en parle tout le temps, mais les actes ne sont pas en phase avec les paroles et le CHSCT et le cadre pour faire avancer les choses. » (Un représentant du personnel)*

Tandis que dans les deux autres établissements (C et D) l'approche est moins précise sur le rôle et l'activité concrète d'un CHSCT. Il est alors question, d'une façon plus globale de **participer ainsi à la vie de l'entreprise**. Cette notion est intéressante, car elle donne à penser que le CHSCT est suffisamment actif et a suffisamment de poids pour que l'on puisse se représenter qu'il a une influence sur ce qui se passe dans l'établissement.

*« L'idée pour moi, c'était de participer activement aux décisions au sein de la boîte. De connaître l'envers du décor. Quand on est salarié on ne voit pas tout ce qui se passe. J'avais envie de m'impliquer. (Un représentant du personnel)*

« On fait avancer la vie de l'entreprise aussi. » (Un représentant du personnel)

Plusieurs dimensions ressortent donc qui amènent à penser que l'on souhaite intégrer le CHSCT pour **entrer dans le syndicalisme par un mandat que l'on considère comme... moins syndical** (moins politique au sens des jeux de pouvoir avec l'employeur et les autres organisations syndicales, moins revendicatif et potentiellement moins conflictuel). Cette tendance peut aussi être reliée avec le constat fait que la crainte de se syndiquer aurait augmenté ces dernières années<sup>15</sup>. Le mandat en CHSCT serait moins « stigmatisant », moins immédiatement étiqueté comme syndical, ce qui pourrait aussi expliquer son attrait aux yeux de certains.

Du moins est-ce vrai au départ, et le point de vue des personnes peut évoluer au fil du temps et de leur expérience au sein du CHSCT dont on verra que le positionnement au sein des quatre établissements étudiés n'est pas si tranché. La prise d'autres mandats peut aussi amener les personnes à évoluer dans leurs positions. Avec la formation et l'expérience, plusieurs se découvrent un intérêt, voire une passion pour ces questions qui sont source d'implication. Et beaucoup estiment que cette expérience leur apporte quelque chose en termes de compétences et d'ouverture d'esprit.

« J'étais passionné par les conditions de travail et j'ai fait des formations là-dessus. Au départ je me disais concerné par la santé des salariés, ensuite cela a été de la conviction à force de travailler dessus et de voir tout ce qu'il y avait à faire. » (Un représentant du personnel)

« Oui cela m'a apporté. Cela nous ouvre sur des choses que l'on ne connaît pas dans le quotidien. Le côté syndical ouvre les yeux et l'esprit sur le monde du travail, les lois, la sécurité, l'hygiène... Il y a aussi l'approche du personnel, des collègues, de la Direction, avec d'autres facettes que l'on découvre. Je suis très contente de faire partie du CHSCT. » (Un représentant du personnel)

« Des compétences, oui, on voit l'entreprise de manière différente, l'envers du décor. Les aspects direction, organisation. C'est du positif et je suis content de le faire. » (Un représentant du personnel)

Mais cette question de l'engagement renvoie aussi à celle du recrutement et de son contexte. D'une part, et dans tous les cas (établissements A, B, C et D), on s'aperçoit que l'entrée au CHSCT est souvent **le produit d'une rencontre interpersonnelle entre le nouveau venu et, principalement, le Secrétaire du CHSCT** (quelque fois, plus rares, c'est un autre représentant au CHSCT qui joue ce rôle)<sup>16</sup>. C'est surtout ce dernier qui est en « visibilité » par rapport à l'ensemble des salariés et des adhérents, et que l'on identifie au CHSCT. Son action, et parfois même son aura, son charisme vont attirer certains adhérents au point de se lancer dans « l'aventure » de la prise de mandat à laquelle, ultérieurement, ils prendront plus ou moins goût et donneront des suites en termes de parcours militant. On notera d'ailleurs que beaucoup de militants rencontrés ne connaissaient pas bien l'instance CHSCT au moment où on leur a proposé d'y siéger, et que c'est plus à travers la figure de son Secrétaire qu'ils s'en faisaient une idée. Et, d'une certaine manière, il est considéré que cela fait partie du rôle de ce dernier d'aller chercher des militants pour remplir ces mandats.

« En septembre 2006, suite à une visite du CHSCT où j'étais moi-même, j'ai eu un échange avec le secrétaire de CHSCT. Il m'a proposé de remplacer un élu de secteur qui partait à la retraite. J'ai

---

<sup>15</sup> Linhart, Danièle et Mauchamp, Nelly. *Le travail*. Paris, Le cavalier bleu, collection Idées reçues, 2009.

<sup>16</sup> Sur la question du rôle de la rencontre interpersonnelle dans l'entrée en syndicalisme, voir là aussi : Guillaume, Cécile, *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*, op. cit.

*adhéré à la CFDT. C'est donc plus une action vis-à-vis d'une personne, et c'est lié au charisme du secrétaire. » (Un représentant du personnel)*

*« C'est X [Secrétaire de CHSCT] qui m'a demandé. On ne va pas vers le CHSCT. Il y avait quelqu'un qui n'allait pas, et X m'a demandé. Et la sécurité, l'hygiène, ça m'allait bien, j'ai accepté et j'ai continué. (Un représentant du personnel)*

*« Le CHSCT, c'est X [Secrétaire de CHSCT] qui est venu m'en parler. Je ne connaissais pas son rôle, mais du coup je me suis lancé. » (Un représentant du personnel)*

D'autre part, il faut également resituer cette question dans **le cadre d'un vivier de militants plus ou moins large**. En effet, si les quatre établissements étudiés, étant donné le contexte syndical que l'on a décrit en première partie, sont dotés de sections CFDT qui se portent plutôt bien, on nous a dans tous les cas signalé des difficultés à trouver des militants qui soient tous véritablement mobilisés dans leur mandat. La CFDT n'échappe pas aux difficultés nationales en matière de recrutement de militants susceptibles de prendre des mandats. Sur les quatre terrains, même si c'est avec des degrés divers (cela semble par exemple moins criant dans l'établissement C que dans celui de B), on nous a parlé de pénurie de militants : il ne suffit pas d'avoir des adhérents pour que ceux-ci acceptent de s'investir dans des responsabilités syndicales et, du coup, les possibilités de choix sont finalement assez réduites, notamment lorsque l'on souhaite couvrir un panel large de fonctions ou de services dans un objectif de représentativité de l'ensemble des salariés de l'établissement. Non seulement cela peut amener à proposer des adhérents qui ne sont pas toujours à la hauteur des attentes, mais, par un autre processus, passant par le cumul nécessaire des mandats sur les quelques volontaires, cela conduit ceux-ci à parcelliser et à hiérarchiser leur investissement dans le temps disponible (phénomène particulièrement rencontré dans l'établissement B), ce qui peut se faire au détriment du CHSCT. En effet, il y est souligné qu'il est difficile de trouver des militants qui, une fois investi du mandat en CHSCT, s'investissent vraiment, s'y consacrent pleinement. Cette situation n'est cependant pas spécifique au CHSCT qui, on l'a vu, a plutôt tendance à attirer les nouveaux militants.

*« Le gros problème, c'est de faire militer les gens. On a pas mal de cumul de mandats. » (Un représentant du personnel)*

*« Nos listes sont complètes, on est 22 élus. Mais en matière de renouvellement, on du mal à trouver des jeunes sous une étiquette syndicale. Et du coup on a peut-être moins le choix d'élus sur les listes et il y a des gens qui n'ont peut-être pas leur place. C'est une question de compétences qui se posent, cela a beaucoup évolué là-dessus. » (Un représentant du personnel)*

*« La plus grosse difficulté, c'est de trouver du monde pour remplir les mandats, et des gens qui soient motivés pour s'investir vraiment. Et ce n'est pas spécifique au CHSCT. Du coup, les gens qui s'investissent sont très pris partout. Il y a une sorte de repli sur soi parce que le mandat représente un frein pour la progression professionnelle. » (Un représentant du personnel)*

On notera à cet égard qu'un autre processus joue le sens d'une priorisation en cas de cumul de mandats : c'est celui qui consiste à **réunir dans une enveloppe globale les heures de délégation** correspondant aux différents mandats détenus et donc à utiliser ces heures selon une répartition personnelle ne correspondant pas nécessairement à celle allouée officiellement aux mandats en question. En fonction des priorités et des attirances de chacun, mais aussi de la vie de la section syndicale et de la place du CHSCT dans les relations professionnelles au sein de l'entreprise, ce dernier sera plus ou moins « favorisé ». Mais dans tous les cas, cette pratique ne va pas dans le sens d'une autonomisation du CHSCT par rapport aux autres IRP.



« J'ai 35 heures de délégation sur le mois qui sont globalisées sur les 3 mandats, et c'est moi qui gère la répartition. Je prends environ 15 heures de délégation par mois pour mon activité en CHSCT. »  
(Un représentant du personnel)

« On a 15 heures de délégation mais elles sont mises en pot commun avec le CE et les DP. On n'utilise pas tout en général. On pourrait le faire pour faire plus de terrain. Mais on est déjà sur le terrain professionnellement. » (Un représentant du personnel)

« Les heures de délégation sont mises dans un pot commun à la section et dans lequel tout le monde (titulaire comme suppléant) pioche. Ce qui permet à tout le monde de participer. » (Un représentant du personnel)

Une fois entrés au CHSCT, on peut se demander maintenant comment les militants rencontrés conçoivent la mission de ce celui-ci.

## II.2. La conception de la mission : quatre axes investis différemment selon les terrains

Lorsqu'on leur demande comment ils perçoivent le rôle du CHSCT dans leur établissement, les représentants des salariés de cette instance interviewés fournissent un ensemble de réponses que l'on peut réunir sur quatre axes. Mais l'on va voir que, en fonction des établissements, on peut trouver des différences significatives, même si un accord général semble se dessiner autour de deux axes principaux rencontrés dans les quatre établissements.

Le premier (c'est le plus cité) porte sur **le rôle de vigilance et de remontée d'information des salariés**. L'idée, c'est que le CHSCT est là pour, en quelque sorte, « capter » tout ce qui se passe dans son domaine d'intervention au sein de l'entreprise : ce que la Direction met (ou ne met pas) en place, les conditions concrètes de travail des salariés, les situations potentiellement dangereuses, la réglementation à appliquer... Cela implique une attention que doivent avoir par eux-mêmes les représentants des salariés au CHSCT, au sein de l'établissement et plus particulièrement dans le service dans lequel ils travaillent. Pour certains d'entre eux, il s'agit également d'un travail de veille juridique alimenté par différents canaux d'information. Mais, dans l'esprit de tous, ils le soulignent, cela implique surtout d'être le plus possible en contact avec les salariés, à leur écoute pour faire remonter au CHSCT ce qui ressort des situations concrètes de travail, des doléances des personnels, des besoins éventuels et, plus largement, du ressenti individuel comme collectif de ces mêmes salariés. Il faut préciser qu'il s'agit là d'une orientation du rôle vers l'employeur ou la hiérarchie, car c'est bien à eux que doivent être envoyés les signaux d'alertes.

« Mon rôle c'est le devoir d'écoute, de résultats. D'être plus attentif aux questions et doléances des collègues. » (A - Un représentant syndical)

« Être à l'écoute, prendre des notes, faire le tri en fonction des instances, faire remonter les problèmes en allant voir la hiérarchie. Je prends les informations à la source sur mon unité et sur l'ensemble de la plate-forme. Tout est bon pour établir le contact : cantine, pause cigarette ou café. Il y a un élu dans chaque secteur, et cela permet de quadriller tout le site, de faire l'interconnexion. C'est bien maillé et représentatif. Et cela arrange aussi les salariés qu'il y est une médiation plutôt que de voir directement la hiérarchie. On est là pour ça aussi. » (Un représentant du personnel)

« Le CHSCT a un rôle essentiel pour l'entreprise. Un rôle d'alerte vis-à-vis de l'employeur puisque l'on confond deux logiques : la logique industrielle de productivité et la logique humaine qui a ses propres contraintes. Le CHSCT doit faire remonter l'humain pour le confronter à la logique industrielle de l'employeur, même si au final les deux logiques doivent être complémentaires. (Un représentant du personnel)

Le deuxième axe présent dans les quatre cas renvoie à **la possibilité d’être aussi force de proposition** en s’appuyant précisément sur ce qui précède. Il s’agirait donc, non seulement de faire remonter les problèmes et questions du terrain, mais aussi, dans certains cas, d’être capable de les traduire et de les porter sous la forme de réponses et d’actions possibles à soumettre en CHSCT au(x) représentant(s) de l’employeur. Cela suppose donc un travail de réflexion sur des dossiers plus ou moins complexes qui demanderont un certain suivi, y compris en dehors des réunions en séances plénières du CHSCT (ayant lieu au moins une fois par trimestre selon la réglementation). Travail qui, on le verra, peut être mené exclusivement par les représentants des salariés, mais aussi avec l’appui de professionnels « extérieurs » (médecin du travail, infirmier du travail, IPRP...), voire en collaboration avec des membres de la Direction. Il renvoie à la dimension constructive du CHSCT déjà mentionnée précédemment à propos des motivations à son entrée.

*« Etre force de proposition, ce qui n’est pas le plus facile. » (Un représentant du personnel)*

*« On travaille beaucoup en groupes de travail (avec des représentants de la Direction, du service médical) en dehors des réunions officielles du CHSCT. Les thèmes varient en fonction de l’actualité et des priorités. » (Un représentant du personnel)*

*« Mais tout ce qui est santé au travail n’est pas central, ce ne sont pas les sujets principaux. Sur ces sujets, il faut des experts que le CHSCT peut solliciter : médecins du travail, l’infirmière, ou demander à l’extérieur. Mais les mandatés ne sont pas experts eux-mêmes. » (Un représentant du personnel)*

Les deux axes suivants relèvent de registres moins unanimement partagés entre les quatre terrains. L’un concerne **le portage de revendications**. Pour certains représentants des salariés, le CHSCT, à partir du moment où il n’est pas entendu par la Direction, doit être capable de transformer les remontées de problèmes et les propositions d’actions en exigences soutenues par toute une panoplie de leviers d’actions possibles (mobilisation des salariés, exercice du droit d’alerte, recours à l’Inspection du travail, etc.). On est sur une logique où, des propositions n’ayant pu aboutir, on les transforme en revendications, en les portant par d’autres moyens marquant le durcissement des positions et des actions. On rencontre ce positionnement surtout dans l’établissement D où, on le verra, les relations entre représentants des salariés et représentants de l’employeur au sein du CHSCT sont plus difficiles que dans les trois autres établissements. Cette volonté d’être plus revendicatif est toutefois aussi affichée par certains représentants syndicaux des établissements A et B face à ce qu’ils estiment être des blocages de la Direction, des dossiers qui n’avancent pas. Et l’on verra qu’il y a justement dans ces établissements une volonté, portée par certains représentants syndicaux, d’être plus revendicatif au sein du CHSCT.

*« Le fonctionnement habituel, c’est le consensus, même s’il s’agit de ne pas tout accepter et que l’on peut aller au conflit parfois. » (Un représentant du personnel)*

*« Il y a eu une période où l’on n’était pas acteurs au CHSCT. On n’était pas assez revendicatifs. On ne trouvait pas notre place. Et en section, on s’est dit qu’il fallait que ça change, que en tant que DS je rentre au CHSCT pour que ça donne plus de poids... » (Un représentant du personnel)*

Enfin, le dernier axe porte sur **le contrôle direct de la réglementation** exercé par le CHSCT et est donc à distinguer du tout premier axe qui portait sur la remontée d’informations (les deux pouvant exister en parallèle). Il s’agit là du rattachement à une mission dévolue par le droit au CHSCT et qui consiste à veiller à l’observation des prescriptions législatives et réglementaire quitte, en termes de pratiques (et non de compétence dévolue juridiquement cette fois), à intervenir directement auprès des salariés pour faire respecter la réglementation en question. Classiquement, c’est la situation du représentant en CHSCT qui, passant dans un

atelier, va signaler à un ouvrier qu'il ne porte pas ses EPI (Equipements de Protection Individuelle : casques, gants, masques, lunettes, etc.). On trouve cette vision possible du CHSCT essentiellement dans les établissements A et B, c'est-à-dire dans des industries où, par rapport aux services, les problématiques de sécurité et la réglementation à laquelle elles donnent lieu sont plus prégnantes. On remarquera toutefois que, d'une part, les représentants en CHSCT soulignent eux-mêmes que cette pratique a tendance à moins représenter l'image univoque du CHSCT auprès des salariés, ce qui les contente dans la mesure où ils ne tiennent pas à passer pour des « gendarmes ». Et, d'autre part, cette approche interpelle certains responsables syndicaux qui soulignent que ce n'est pas aux représentants en CHSCT de faire directement respecter le droit, mais qu'ils doivent soulever ces questions à l'employeur (à charge pour ce dernier de faire lui-même le nécessaire).

*« La base ne respecte pas toujours les consignes de sécurité, parce que parfois ça les emmerde. Le CHSCT est amené à reprendre ça, à expliquer. Et ça, c'est le gros axe du boulot : expliquer aux salariés pourquoi les mandatés sont là, les démarches sécurité ce qu'il faut faire ou pas. » (Un représentant du personnel)*

*« Trop souvent, les gens font passer la production avant la sécurité et prennent des risques pour ne pas être emmerdés, même si ce n'est pas la direction qui leur demande. » (Un représentant du personnel)*

*« Le CHSCT a aussi un rôle positif qui a beaucoup évolué : il est moins vu comme un empêcheur de tourner en rond, un emmerdeur. » (Un représentant du personnel)*

*« Il s'agit de faire respecter la loi pour veiller à l'intégrité physique et morale des salariés, et quand on voit ce qui se passe, c'est difficile. » (Un représentant du personnel)*

*« Le piège dans lequel il ne faut pas tomber, c'est être membre de CHSCT avec l'idée d'être là pour faire appliquer les règles. C'est à la Direction et aux responsables hiérarchiques de faire appliquer ce qui a été décidé. Ce n'est pas à nous de faire les gendarmes, même si c'est parfois le jeu des responsables d'atelier de dire : « ça ça a été vu en CHS, allez voir les membres du CHS ». » (Un représentant du personnel)*

Ce faisant, les quatre axes que l'on vient de développer sont issus de **perceptions du rôle du CHSCT qui renvoient plus à des moyens à mettre en œuvre ou à des modes d'intervention** (être vigilant, faire remonter les problèmes, contrôler, être capable de proposer ou de revendiquer) **qu'à des finalités** (ce à quoi doit servir le CHSCT, quel sens attribuer à son action). Cependant, cela fait contraste avec les réponses apportées à cette même question dans le premier groupe de travail (GT1). Celles-ci étaient assez différentes puisqu'elles ont d'abord unanimement porté sur l'amélioration des conditions de travail, voire, pour certains, sur la prévention. Ce n'est qu'ensuite que quelques uns ont mentionné l'expression de revendications, l'information des salariés, la remontée des problèmes à la Direction et le respect de la réglementation. On notera cependant que certains représentants au CHSCT de l'établissement D (œuvrant dans le secteur de la santé) étaient plus près de réponses portant sur les champs d'application et les objectifs : l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Globalement les tendances vont plutôt dans le sens d'une vision sécurité dans les établissements industriels et d'une vision santé (essentiellement mentale) dans les établissements du tertiaire. Les aspects hygiènes ne sont quasiment pas mentionnés.

*« Le CHSCT, c'est la sécurité des salariés, l'hygiène, tout ce qui peut mettre en danger la vie des salariés dans l'entreprise. » (Un représentant du personnel)*

*« Il s'agit de veiller aux bonnes conditions de travail et de sécurité. C'est important dans les relations avec les salariés car ce n'est pas toujours la priorité. » (Un représentant du personnel)*

On peut alors se demander à quoi correspond l'activité concrète des CHSCT investigués et si celle-ci renvoie aux missions que l'on vient de voir et que lui assignent leurs représentants.

### II.3. L'activité concrète des CHSCT : des actions plutôt « au coup par coup »

Une première précaution doit être prise lorsque l'on parle de l'activité des CHSCT étudiés : dans les propos des personnes interrogées il est souvent difficile de faire la part entre ce qui relève de « pures » actions du CHSCT, d'actions menées en partenariat avec d'autres acteurs ou d'actions obtenues auprès de l'employeur. Il n'est donc **pas aisé de distinguer ce qui relève du domaine propre du CHSCT et ce qui lui est en quelque sorte amalgamé** parce que lié à la sécurité et aux conditions de travail mais traité directement par les services sécurité, Qualité Sécurité Environnement (QSE) ou RH, ou les services de santé au travail (infirmier et médecin du travail) consultant éventuellement le CHSCT.

Cette absence de différenciation peut être imputée à plusieurs facteurs qui viennent nourrir la réflexion sur la conception du rôle du CHSCT :

- La volonté de **mettre en valeur l'activité** du CHSCT en balayant au plus large le spectre de ce qu'on lui attribue. On peut donc y voir une forme de communication qui est d'ailleurs adressée aussi aux salariés.
- La conception du CHSCT non pas comme une instance de consultation, mais comme une **instance de décision** à partir du moment où un représentant de l'employeur le préside et où certaines décisions peuvent y être actées (au moins informellement).
- Le CHSCT est alors **pris comme un tout** confondant les représentants des salariés et les représentants de l'employeur, ce qui est symptomatique d'une certaine conception de cette instance singulière dont on a vu précédemment qu'elle était considérée comme plus constructive et plus orientée vers un consensus possible de par son objet que les autres IRP.

De ce point de vue, on trouve donc une certaine cohérence avec ce que l'on a vu plus haut en matière de motivations à l'entrée au CHSCT et de conception de sa mission comme force de propositions qui, à partir du moment où elles sont mises en actes, sont attribuées à cette instance. On nuancera le propos en précisant que ceci n'est pas le fait de tous les représentants des salariés.

Nous pouvons par contre, de notre côté, distinguer les activités qui nous ont été mentionnées à propos des quatre CHSCT, et dont on peut ainsi dire qu'elles semblent former le « fond du travail » d'un CHSCT, de celles qui sont plus spécifiques à certains d'entre eux.

Au titre du « **fond** » de l'activité d'un CHSCT, on peut verser (sans hiérarchie particulière) :

- Les visites de terrain et la remontée d'information des salariés.
- Les analyses des accidents du travail.
- La veille et le contrôle de la réglementation.
- La participation à l'établissement et au suivi du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).
- Des groupes de travail ou commissions thématiques.

- Les échanges avec la Direction et les responsables des différents services, départements, ateliers, etc. sur les réaménagements de locaux, l'achat de matériels, la sécurisation des machines, du matériel et des installations.

Cela corrobore ce qui avait été énuméré lors des GT1 et GT2, et qui portait principalement sur les accidents du travail, le DUER, les échanges avec le management (y compris le management intermédiaire pour essayer de régler des problèmes en amont), des groupes de travail, les visites de terrain, les aspects matériels des conditions de travail.

Au titre **des activités plus spécifiques** à chaque établissement, on trouve :

- La participation à des plans de prévention liés à des travaux importants ou à des investissements (établissements A et D).
- La participation à l'information et à la formation des salariés sur les risques et la sécurité (établissement B).
- L'accueil et le suivi en matière de sécurité des entreprises extérieures intervenant sur le site (établissement A).
- Le traitement des dossiers d'adaptations de postes et de reclassements de personnels (établissements B, C et D).
- L'établissement de bilans et d'états des lieux (établissement A).

Pour préciser **les sujets sur lesquels porte cette activité**, on peut détailler les thèmes sur lesquels se penchent les groupes de travail (ou commissions) :

- Etablissement A : CMR, addictions, postes de chargement des wagons, bruit.
- Etablissement B : TMS, Fortes chaleurs, aménagements de postes (vieillessement des salariés), charges lourdes, addictions, risque chimique.
- Etablissement C : handicap, stress.
- Etablissement D : RPS, AES (accidents d'exposition au sang), ondes radio (télémétrie), charges lourdes.

On peut également mentionner ce sur quoi porte l'obtention de matériel :

- Etablissement A : EPI, bras de chargement, lances vapeur, sièges ergonomiques, échelles.
- Etablissement B : EPI, tables élévatrices, tapis antifatigue, tables soufflantes, automates, défibrillateurs, appareils d'aspiration, refroidissement des ateliers.
- Etablissement C : mobilier de bureau ergonomique, éclairage du parking, climatisation.
- Etablissement D : EPI, kit anti-AES, chariots ergonomiques, hotte dans un service, eau chaude dans un service, sécurisation de l'accès à la toiture et aux terrasses.

Mais, de cette activité somme toute assez importante et relativement hétérogène, il est surtout important de dégager **deux constats principaux** que les différentes personnes interrogées ont reconnu et que l'on a rencontré indifféremment dans les quatre établissements.

D'une part, **ce travail ne fait pas, ou peu, l'objet d'une réflexion sur sa mise en objectifs et surtout sur une priorisation**. La question de savoir ce que l'on souhaite que le CHSCT traite est plus guidée par des formes de réaction à l'actualité du moment dans l'entreprise (ce qui est aussi en cohérence avec la volonté de faire remonter les questions du terrain) ou au plan juridique, que par des choix émanant d'une réflexion des membres du CHSCT (éventuellement alimentée par les problèmes de terrain). Même s'il existe des thèmes

sur lesquels il y a un travail de suivi de longue haleine, qui s'inscrivent en « fil rouge », on nous à parlé d'un sentiment d'agir « au coup par coup » et « la tête dans le guidon ». Ce qui conduit également à avoir du mal à prioriser les actions. L'activité du CHSCT ressort comme extrêmement contingente, ce qui limite sa capacité de définition par lui-même des sujets à traiter.

*« Une difficulté, c'est que l'actualité mange la réflexion profonde à long terme. » (Un représentant du personnel)*

*« On n'arrive pas à tout faire et il faudrait se fixer des priorités. » (Un responsable hiérarchique)*

*« Il y a un travail que les membres du CHSCT doivent faire sur eux-mêmes : se concerter entre eux sur les priorités à mener. » (Un représentant du personnel)*

*« Il y a aussi des sujets sur lesquels je tends des perches et qui ne prennent pas, comme les risques psychosociaux. Alors qu'il travaille beaucoup sur la chaleur, ce qui ne me semble pas approprié. On n'a pas toujours la vision de l'importance relative des choses. » (Un professionnel de santé)*

*« Il y a un problème de priorisation, de hiérarchisation. Il y a des résultats, mais tout est un peu mis au même niveau. » (Un membre des services de contrôle)*

*« Non, on n'a pas d'axes de travail. On fait en fonction des demandes que l'on a, ce qui remonte des salariés ce que l'on voit. À part pour les RPS, où cela fait un moment qu'on en parle. On aimerait que cela se fasse l'année prochaine. » (Un représentant du personnel)*

*« On n'est plus au cas par cas sur des points qui sont identifiés au moment de visites ou de changement de situation, ou bien signalé par les salariés eux-mêmes. On a quand même des grands thèmes en fil rouge : les RPS, les AES, les aménagements de poste... » (Un responsable hiérarchique)*

D'autres part, et dans la suite de ce premier constats, certains acteurs, plus particulièrement extérieurs (médecins du travail, contrôleur CRAM...), soulèvent alors **la question d'une réelle politique de prévention**. En effet, la prévention suppose moins de réagir aux problèmes qui se présentent que d'anticiper pour permettre de les éviter à partir d'une réflexion et d'une action le plus souvent à long terme. Le CHSCT, en étant accaparé par l'existant, a-t-il les moyens de contribuer à intervenir comme l'un des acteurs de la prévention des risques professionnels en entreprise ? La difficulté d'implanter une culture sécurité et de prévention est soulevée (dans les établissements industriels A et B). Dans l'établissement A, cela est surtout mentionné par les représentants de l'employeur qui y voient ainsi une des missions du CHSCT se heurtant aux réactions des ouvriers (dénî, relativisation, bravades, vision orientée sur la contrainte et le contrôle). La question de la confrontation possible de logiques et d'intérêts différents entre les salariés et le CHSCT, même si elle a été très peu évoquée ici, peut néanmoins être soulevée à travers cette illustration.

*« On est plus sur la réaction et sur l'urgence que sur de vrais objectifs. Même si on essaye de faire du suivi, on est dans l'urgence, les dossiers qui traînent. On a du mal à se bâtir un plan d'action est à faire de la prévention. » (Un représentant du personnel)*

*« Cela fait bouger beaucoup de choses. Cela permet d'avancer sur des sujets importants, même si c'est parfois très long. Il y a un impact, mais qui ne va pas jusqu'à une politique générale de prévention des risques professionnels. Ce sont plutôt des sujets ponctuels qui sont abordés. » (Un membre des services de contrôle)*

Cette dernière interrogation nous projette sur ce que certains attendent du CHSCT. Mais comment les différents acteurs se figurent-ils les évolutions possibles de cette instance ?

#### **II.4. La perception de l'avenir : un renforcement de la position du CHSCT**

Lorsqu'on les interroge sur le devenir des CHSCT en général (donc en sortant du cadre particulier de celui de l'établissement d'enquête), les personnes interviewées ne manifestent pas d'inquiétudes ou de réserves sur l'existence même de cette instance qui, à leur yeux, s'est fait une place dans le paysage des relations professionnelles en entreprise et semble même devoir être confortée par **la montée en puissance de problématiques liées aux questions de santé au travail** qui renforcerait son utilité et sa légitimité.

Les sujets émergents sur lesquels le CHSCT semble « attendu » sont avant tout les RPS (établissements B, C et D), mais aussi les maladies professionnelles (établissements A et D), l'emploi des seniors lié aux TMS et à la pénibilité du travail (établissements B et D)<sup>17</sup>.

*« C'est un organe qui devrait prendre de plus en plus d'importance avec le bien être au travail. Le bien être c'est pas facile à appréhender, cela demande aussi peut-être de la formation là-dessus. C'est pas facile à gérer. Les salariés le disent de plus en plus : lien avec la vie privée, les méthodes de management... » (Un représentant du personnel)*

*« Dans l'absolu, le CHSCT devrait devenir de plus en plus important du fait de la gestion des âges : l'emploi des seniors (le maintien dans l'emploi), l'adaptation des postes, les TMS... » (Un représentant de l'employeur)*

*« Le CHSCT aura un rôle important dans les années à venir, par exemple sur l'intégration des seniors. Les enjeux sont là-dessus, en matière d'amélioration des conditions de travail. Il y a aussi les risques psychosociaux. » (Un professionnel de santé)*

*« On en a beaucoup parlé par rapport aux suicides à France Telecom dans les médias. Et donc il y a de plus en plus de mises en valeur par rapport à ces problèmes de RPS. » (Un représentant du personnel)*

*« La souffrance au travail va être de plus en plus à prendre en compte. Ils le savent. Il y a de plus en plus de gens qui finissent leur service en chialant. La pression est partout, c'est plus facile de craquer au boulot. On nous en demande de plus en plus avec de moins en moins de considération des patrons. Il faut du résultat, du chiffre, les bénéfices. Et la jeunesse actuelle n'est pas préparée à cela, ils craquent avant nous. C'est le monde actuel, la peur de l'avenir. Les CHSCT vont avoir du boulot. (Un représentant du personnel)*

Les questions relevant de **l'environnement** sont peu citées et seulement dans les établissements industriels (A et B), mais de manière moins précise que les problématiques précédentes. Pour plusieurs représentants de l'établissement A, le traitement par le CHSCT des questions d'environnement fait discussion. Pour certains, le CHSCT devra de plus en plus avoir à s'en occuper, tandis que pour d'autres, cela n'est pas de son ressort (l'environnement pouvant même être vu comme extérieur au périmètre de l'entreprise, concernant le lien avec les citoyens et l'administration, mais pas les salariés). Par ailleurs, cela ne ferait que rajouter une charge de travail déjà conséquente pour le CHSCT (comme on le développera plus bas). Au sein de l'établissement B, l'environnement, est peu mentionné spontanément. Cependant, lorsque l'on avance ce sujet, la plupart des interviewés estiment qu'il devrait effectivement concerner de plus en plus le CHSCT. Mais la chose semble encore imprécise et la compétence

---

<sup>17</sup> L'idée qu'avec les RPS le CHSCT devient une instance primordiale et que les relations professionnelles peuvent être changées par cet objet est notamment défendue par Philippe Douillet. Pour ce dernier, ce thème « amène les acteurs à se repositionner de façon significative dans leur rôle et à envisager, plus qu'ils ne l'ont fait auparavant, de débattre de la question du travail et de ses modalités d'organisation. » Douillet, Philippe. « Négocier la prévention des Risques Psychosociaux : vers une nouvelle forme de dialogue social ? » Colloque de l'Association Française de Sociologie, RT 25 « Travail », Congrès de Rouen, décembre 2010.

éventuelle du CHSCT mal établie. Par ailleurs, on observera que l'approche de ce domaine se fait essentiellement ici par le truchement des divers niveaux de certification ISO auxquels l'entreprise participe. Autrement dit, c'est la fixation de normes dans les processus de production qui semblerait devoir amener le CHSCT à s'intéresser à ces questions.

*« Là où c'est un peu minoré, c'est sur l'environnement. Mais dans les années à venir cela va changer. Car c'est un axe de la politique gouvernementale depuis 1995 - 1997 et on en entend parler de plus en plus. Donc c'est une problématique qui devrait émerger en CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« Sur l'environnement. C'est important que l'on soit accepté par les riverains et le personnel a un rôle important là-dessus, notamment par rapport à un site en danger. Mais on sort du cadre du CHSCT, même si c'est bien qu'il soit là. C'est important qu'il sache quels sont nos rejets pour pouvoir communiquer. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Sur l'environnement, on s'en occupe beaucoup ici. C'est la deuxième priorité après la sécurité. Mais ici le CHSCT ne s'en occupe pas. Il a plein de choses à faire à côté. On a un service environnement qui s'occupe de cela, y compris en interface avec l'extérieur, et qui nous rappelle à l'ordre en cas de problème. La sécurité ce n'est pas pareil, cela touche l'individu dans sa situation de travail. L'environnement c'est d'un autre ordre, d'une autre nature. » (Un responsable hiérarchique)*

*« L'environnement ? Oui, les lois auront évolué là-dessus au niveau des normes avec son mot à dire pour le CHSCT. Et ici, c'est le cas sur la norme 14.001. De même sur les BTF (bas taux de formol). Le CHSCT aura de plus en plus de missions liées à l'environnement. » (Un représentant du personnel)*

*« L'environnement ? Nous ici, on est ISO 14.001, et c'est un élément majeur dans la démarche entreprise, non pas tant pour nos produits, que pour les clients d'avoir ce label (bas taux de formol, colle végétale, etc.). Idem sur les vernis, les rejets atmosphériques. C'est une démarche volontaire de l'entreprise, je ne sais pas si le CHSCT est impliqué là-dedans, mais il est au moins informé. » (Un représentant du personnel)*

*« Parfois le CHSCT se tourne vers l'environnement car on est certifiés 9001, 14001, 18001 et c'est légitime du fait de ce qui se vit dans les entreprises et de la cohérence que l'on souhaite avoir de notre activité. » (Un représentant de l'employeur)*

Ces problématiques montantes sont confirmées par le GT2 où il a beaucoup été question de pyramide des âges et donc d'usure au travail. L'environnement n'a par contre pas été mentionné et globalement les membres de CHSCT ne semblent pas avoir une vision de l'intégration de cette dimension dans le champ de cette instance.

Ce qui tend également à renforcer le rôle du CHSCT, et cela est dit dans les quatre cas, c'est **l'accroissement de la réglementation et l'inclusion du CHSCT dans un ensemble de dispositifs, procédures, règles toujours plus important**. Des propos au sein du GT2 font ressortir qu'avec cette tendance, on peut aussi assister à une augmentation de la judiciarisation et de la mise en cause de l'employeur, et donc à un dialogue social qui se tende.

Au total, certains observent déjà et escomptent **un rééquilibrage entre le CE et le CHSCT** (dont on reparlera plus loin, en partie IV.). En effet, le CHSCT, à travers ce qui précède, aurait tendance à toucher des préoccupations de plus en plus profondes et quotidiennes des salariés et des sujets plus stratégiques pour l'entreprise (établissements A, B et D)<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Ainsi, Philippe Douillet note qu'à travers le travail sur les RPS « la question de la place du CHSCT parmi des instances représentatives du personnel se trouve fortement reposée avec un accroissement très net de son positionnement stratégique ». Douillet, P., op. cit.



Mais cette montée en puissance présente aussi **des contreparties pouvant susciter des inquiétudes et des interrogations chez les intéressés** (représentants des salariés comme de l'employeur). Tout d'abord, c'est la question de **la montée de la charge de travail** qui est soulevée. Les CHSCT, et singulièrement leurs Secrétaires, ne vont-ils pas être confrontés à une augmentation importante de leur activité (établissements A, B et C) ? Et cela ne va-t-il pas poser la question de l'efficacité de cette instance du fait de son encombrement et d'une dispersion possible (établissement A) ? Et, comment s'organiser face à cela ?

*« Déjà bien faire ce qu'il y a à faire serait pas mal. Il y a plein de textes qui nous tombent dessus et à mettre en application. Le législateur se décharge sur ces instances et cela devient un boulot à plein temps. Cela évolue tous les jours sur ce qu'il y a à faire : avis, contrôles... (Un représentant du personnel)*

*« Plus le domaine de compétence d'un CHSCT sera large, moins il sera efficace du fait de la dispersion. Le temps est compté. Cela doit rester dans des limites raisonnables, sinon on passe son temps à discuter sans avancer. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Le travail du CHSCT ne fait qu'augmenter avec toutes les lois et les règles qui tombent en permanence. Il faut du monde là-dessus, et peut-être de plus en plus, et avec les compétences. » (Un représentant du personnel)*

Ensuite, les membres de CHSCT **se demandent s'ils sont suffisamment armés pour aborder certains sujets** comme les maladies professionnelles et surtout les RPS qui relèvent à la fois de registres psychologiques, organisationnels et managériaux (établissements B, C et D).

*« Depuis que l'on parle de RPS, de stress, les salariés pensent que le CHSCT va apporter la solution à leurs problèmes, alors que c'est difficile et que cela risque de décevoir. Il y a des attentes supérieures sur le CHSCT par rapport à d'autres instances et sur lesquels on n'est pas trop armé. On n'est pas des psychologues, c'est difficile de prendre du recul. D'où l'intérêt de faire appel à un cabinet extérieur plus éventuellement des formations à l'appui si nécessaire. Il ne s'agit pas pour nous de devenir des psychologues, mais de savoir faire des entretiens et comment guider les personnes. » (Un représentant du personnel)*

*« Les CHSCT sont sur des sujets qui montent : les RPS qui est un domaine mal maîtrisé, où on sort de la solution technique pure. Tout le monde a besoin d'évoluer sur ces sujets qui forcent à parler d'organisation et d'humain. Le rôle est compliqué pour le CHSCT, car c'est difficile lorsque la situation se dégrade. » (Un membre des services de contrôle)*

*« Le CHSCT n'a pas la place qu'il mérite, ni que le législateur lui a donné. Il a un champ d'intervention potentielle qu'ils se restreignent d'eux-mêmes. C'est une question de formation, de difficulté des organisations syndicales à s'investir sur le champ de la santé au travail, les RPS. Cela percute leur positionnement, leurs modalités d'action, car il y a obligation de travailler en liaison avec l'employeur. Pourtant, les organisations syndicales ont intérêt à investir ce champ de la santé au travail. » (Un membre des services de contrôle)*

Et, au total, ne faut-il pas envisager **la montée en compétence des mandatés** (établissements A, B et C) ? Ce qui est mis en parallèle, c'est la technicité et l'accroissement des connaissances que cela suppose de la part des membres de CHSCT (avec à la clé la question de la formation). Le CHSCT et ses membres seraient ainsi amenés à se spécialiser de plus en plus, allant vers une forme d'expertise exigée par la technicité des sujets et la complexification de l'environnement réglementaire.

*« Dans le CHS, c'est là qu'il y a le plus de boulot et cela va prendre de plus en plus d'importance et où il faudra être le plus présent et le plus compétent, et donc avec une forme de spécialisation. Ce n'est plus le CHS d'il y a 20 ans, il faut des connaissances. » (Un représentant du personnel)*

« Il faudrait que ce soient des gens qui soient encore plus techniques dans ce domaine (ce qui suppose éventuellement de la formation). » (Un représentant du personnel)

« Les sujets qui vont de plus en plus venir : les RPS, et ce n'est pas facile car cela fait appel à plein de choses et cela devrait durer longtemps. » (Un représentant de l'employeur)

« Compte tenu de la complexité qui s'accroît, la formation en propre des membres de CHSCT est essentielle, car il faut un minimum de connaissances : a minima sur l'instance même, puis sur la sécurité et les conditions de travail. » (Un représentant du personnel)

Et là-dessus, les questions environnementales ne feraient qu'en rajouter...

« Vu déjà tout ce que l'on a à faire... » (Un représentant du personnel)

« Côté environnement, on y participe déjà et je ne vois pas de sujets sur lesquels on n'est pas déjà. » (Un représentant du personnel)

« Sur l'environnement : pour moi, il ne faut pas trop rajouter de compétences. Il ne s'agit pas de devenir des spécialistes, experts en tout, ce serait ingérable. » (Un représentant du personnel)

Ces différentes questions rejoignent des dimensions que l'on a déjà exposées précédemment. En effet, on voit bien comment ces évolutions supputées et les interrogations qu'elles peuvent susciter ont tendance à renvoyer à **la problématique de la professionnalisation et de l'expertise des membres de CHSCT**. Car dans l'esprit de beaucoup des personnes interrogées, c'est bien ceux-ci qui doivent ou devront faire face à de nouvelles exigences et donc « s'équiper » pour y répondre (méthodes de travail, formation, spécialisation éventuelle...). L'idée qu'en tant que représentants des salariés et, dans notre cas, militants syndicaux, ils puissent demeurer avant tout des « généralistes » opérant des choix « politiques » en s'entourant d'expertises externes et en mettant la question des moyens et des réponses à apporter du côté de l'employeur n'est que très peu présente. De même, le questionnement sur la place du CHSCT dans l'entreprise pour être capable de faire face à cette montée en puissance et à ces nouveaux sujets, n'est pratiquement pas abordé par les interviewés.

Tout ceci nous renvoie donc également à la **problématique de la place du CHSCT dans l'action syndicale et à celle de son autonomisation possible**. L'autonomisation pouvant s'entendre ici de deux manières : par rapport aux autres IRP et par rapport à une approche plus syndicale des choses.

### III. Quels modes de fonctionnement du CHSCT ?

Pour aborder la question du fonctionnement des CHSCT, tout en restant dans celle, principale, de sa place dans le système de relations professionnelles, il nous semble important d'envisager trois dimensions : la composition, l'organisation et la formation des membres de CHSCT (concernant les obligations légales en la matière, nous renvoyons à l'annexe 2).

#### III.1. La composition : l'importance de la Présidence

En matière de composition du CHSCT, une première observation peut-être faite sur les quatre terrains étudiés : cette composition est élargie par rapport aux obligations légales.

Ceci, et c'est notable, surtout pour inclure des responsables de services : l'IPRP (établissement A), le Responsable des Ressources Humaines (RRH) et trois responsables de sites (établissement B), l'adjointe du DRH et le responsable des moyens généraux (établissement C), le responsable technique et un cadre, présent comme salarié et non comme membre de la Direction (établissement D). Ceci correspond donc plutôt à **un renforcement de la présence numérique de la Direction** qui, il est vrai, est faiblement dotée par les obligations légales (seul le chef d'établissement ou son représentant est prévu pour siéger en qualité de Président, avec, comme membre consultatif, le responsable du service sécurité). Cette présence renforcée marque un rééquilibrage numérique des forces en présence, elle est aussi censée montrer l'intérêt que l'employeur accorde à cette instance. On n'envoie pas des Directeurs et des chefs de service passer du temps en réunion si l'on considère que celles-ci ne servent à rien et sont purement formelles. De ce fait, les Directions semblent donner ainsi un signe d'implication.

*« Je participe aux réunions plénières, comme les responsables de sites. On élargit par rapport à l'obligation juridique de représentation. Il y a : le Président, le RRH, 3 cadres de production (responsables de sites), les 6 représentants du personnel, l'infirmier et le médecin du travail. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Il y a le président, c'est le Directeur, la secrétaire du CHSCT, un représentant cadre et quatre membres. En plus il y a les invités permanents : le responsable technique, le médecin du travail, l'inspection du travail, la CRAM. » (Un représentant du personnel)*

Du côté des représentants des salariés on note, dans les quatre cas, une **volonté de couvrir la variété des services et des métiers**. Celle-ci ne saurait surprendre, notamment si on la met en rapport avec une des missions énoncées plus haut pour le CHSCT : celle de contact avec les salariés et de remontée d'information des terrains. Elle exprime également le souhait de représenter au mieux l'ensemble des catégories de personnel.

*« Le CHSCT veille à travers ses représentants à couvrir tous les sites, les unités. Et donc il essaye aussi d'être le plus représentatif possible. » (Un professionnel de santé)*

*« Les membres sont représentatifs des différents corps de métier, y compris encadrement. C'est important pour les compétences et les sujets amenés, leur participation comme gage d'échanges et de réussite. » (Un représentant de l'employeur)*

Mais, ce qui ressort avant tout des entretiens que nous avons menés dans les quatre établissements, c'est **l'importance du rôle exercé par le Président du CHSCT** (on reviendra sur ce point dans la dernière partie de ce rapport) et donc, en matière de composition, du niveau hiérarchique de la personne amenée à exercer cette fonction. Le représentant de l'employeur est en position pour donner plus ou moins d'impulsion au CHSCT, répondre plus ou moins formellement ou concrètement aux sollicitations des représentants des salariés, manifester plus ou moins l'intérêt de la Direction sur ces questions et mettre effectivement en œuvre des actions. Or, selon le niveau hiérarchique et les fonctions de la personne assumant ce rôle, on peut avoir des différences de dynamiques du CHSCT.

En effet, et à niveau d'implication égale, si le Président du CHSCT relève de la Direction Générale, il est plus en **capacité de prendre directement certaines décisions** engageant l'entreprise, y compris si celles-ci ont une incidence financière, tandis que s'il est à la tête d'une Direction ou d'un service simplement technique ou Ressources Humaines, il sera parfois amené à en référer plus haut avant de pouvoir s'engager devant le CHSCT. Il y aurait ainsi plusieurs risques de dérives : perte de temps, brouillage de l'information à travers l'intermédiation que cela représente, possibilités de double discours...

*« Le directeur à un PDG au-dessus de lui qui représente le groupe. Il y a des consignes du groupe aussi. C'est encadré, et là-haut c'est des financiers. » (Un représentant du personnel)*

*« Il [le Président du CHSCT] n'a peut-être pas aussi tous les éléments de réponse : il n'est pas propriétaire des murs, il n'a pas tous les pouvoirs, il y a un actionnaire au-dessus. » (Un membre des services de contrôle)*

*« A l'époque on avait un Président du CHSCT (n° 2 de la maison) qui était un monument et pour lequel c'était une priorité. Et pour un bon CHSCT il faut être deux. La fonction du numéro 2 a été répartie à son départ et la présidence du CHSCT est revenue au Responsable sécurité et environnement qui est un cran plus bas dans la hiérarchie. Le Président du CHSCT a changé et le dynamisme est différent. Il ne prend pas les affaires de la même façon. Il n'est pas le numéro 2 et donc il n'a pas le même poids dans la boîte. Il doit relayer auprès de la Direction plus haut et il peut y avoir de la déperdition. Cela marche, mais avec moins de rigueur et moins de punch. Mais ce n'est pas une volonté de la Direction, simplement c'est lui qui a hérité de la casquette CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« Les sujets qui donnent plus lieu à tension ? Ceux qui sont plus compliqués à résoudre car ils demandent plus de budget et/ou ne sont pas prévus au budget car il demande du temps et c'est un peu difficile à entendre. Les sujets pour lesquelles cela se passe mieux : ceux qui sont plus organisationnels, où l'on recentre les choses plus facilement. C'est aussi ceux qui sont à coût constant ou qui demandent de petits achats, de petits montants. » (Un représentant de l'employeur)*

Par ailleurs, le niveau d'information et de connaissance à la fois sur l'entreprise dans son ensemble et plus particulièrement sur les dossiers que traite le CHSCT ne sont pas les mêmes selon les personnes ainsi nommées à la Présidence de cette instance. **Les registres peuvent varier entre le stratégique, le politique, le technique, le social...**

Au total, **l'influence peut donc être forte sur l'activité du CHSCT (registres d'action et capacité de mise en œuvre)**. L'idéal semblant alors de pouvoir associer les registres mentionnés et la capacité de décision à travers un CHSCT où préside un représentant de l'employeur de niveau élevé entouré de compétences plus spécifiques. C'est ce vers quoi semble tendre l'établissement A dont la Présidence du CHSCT est assurée par le Directeur adjoint accompagné, on l'a vu, d'un IPRP et du chef de service sécurité. Tandis que les trois autres établissements ont fait des choix différents (dont certains marquent des changements récents). Dans l'établissement B, c'est le responsable Qualité Sécurité Environnement qui

préside le CHSCT (auparavant le DGA, numéro 2 de l'entreprise), mais entouré du RRH et de trois responsables de sites. Dans l'établissement C, c'est le DRH qui est Président du CHSCT et il est accompagné de son adjointe ainsi que des responsables de services sécurité et moyens généraux. Enfin, dans l'établissement D, c'est le Responsable sécurité qui tient cette fonction (auparavant le Directeur d'établissement).

**En la matière, le décalage entre le CE et le CHSCT est souvent souligné**, avec une présidence de CE à un niveau de fonction toujours plus élevé que celle du CHSCT, marquant ainsi l'importance respective accordée à ces deux instances et posant la question de la délégation dans cette dernière instance.

*« Par contre, c'est le directeur du site qui préside le CE et le directeur technique qui préside le CHSCT. Or, c'est le directeur du site qui a le vrai pouvoir et ils donnent donc moins de poids au CHSCT. » (IPRP)*

### **III.2. L'organisation/animation : l'importance du Secrétaire**

A travers l'enquête, deux aspects peuvent être retenus en ce qui concerne l'organisation des CHSCT. Il s'agit d'une part des modes de suivi de l'activité et d'autre part du rôle joué par le Secrétaire.

Pour ce qui est de l'activité, on remarquera que dans les quatre cas, les CHSCT ont éprouvé le besoin de mettre en place **des moyens qui vont au-delà du minimum prévu par le législateur** (une réunion par trimestre). Dans l'établissement A, qui est classé Seveso 2, les réunions sont portées à une par bimestre et les représentants des salariés souhaiteraient que cette fréquence soit plus importante encore. Dans cet établissement toujours, il existe également des réunions de CHSCT élargies aux entreprises extérieures pour répondre à la problématique de la sous-traitance sur le site. Par ailleurs, comme on l'a vu plus haut, dans les quatre établissements, les CHSCT ont mis en place des groupes de travail ou des commissions pour travailler sur des thèmes précis réunissant des membres du CHSCT, mais aussi des acteurs extérieurs pouvant apporter leur expertise. Enfin, chacun a également souhaité opérer un suivi de l'évolution des différents dossiers dans le temps à travers des « outils » (tableau Excel dans l'établissement A) ou des personnes référentes (établissements B et D, en projet dans l'établissement C).

*« Il y a environ 9 réunions de CHSCT par an, plus les plénières trimestrielles avec la Direction, plus l'annuelle avec la Direction. » (Un représentant du personnel)*

*« Il y a des groupes de travail qui datent d'il y a deux ans. A chaque fois il y a 1 ou 2 représentants de la Direction, 1 technicien, 1 ou 2 membres du CHSCT, le médecin du travail ou l'infirmier. » (Un représentant du personnel)*

*Sur le suivi des actions sécurité en général, qu'elles passent par le CHSCT ou autre, c'est relevé, et on se réunit à plusieurs des services techniques, sécurité, environnement, plus les responsables de sites, et on avance sur les sujets sans que cela nécessite de monter des projets là-dessus. Les échéances régulières permettent de suivre les dossiers et de faire avancer ce sur quoi on s'est mis d'accord. Depuis deux ans on a fait des commissions intermédiaires. On s'y voit sur des sujets particuliers ou sur des accidents du travail importants à discuter (on fait le tri et on garde les plus intéressants pour qu'il y ait des choses à dire et à faire), plus le balayage et la préparation du plan d'actions. Soit une dynamique de travail en dehors des réunions trimestrielles. (Un représentant de l'employeur)*

« Les réunions, on n'en a une par trimestre qui précède celle du CHSCT. On a aussi des dossiers affectés aux membres, même si on travaille tous sur l'ensemble des problèmes. Il y a un référent par spécialité. » (Un représentant du personnel)

« Nous avons des réunions trimestrielles avec pour moi un petit temps de mise en commun sur l'ordre du jour. Les élus se voient entre eux en groupe de travail. Sur certains sujets, nous avons des réunions communes entre représentants syndicaux et de l'employeur, avec des personnes détachées : RPS, travaux en cours... Les commissions travaillent beaucoup, elles ont pas mal de réunions dans l'année, et un rôle bien ancré, et cela doit rester ainsi. » (Un représentant de l'employeur)

Il existe donc une **certaine latitude de la part des CHSCT pour organiser leur activité et la dimensionner selon les besoins ressentis** (la limite étant alors plutôt donnée par le volume des heures de délégation des représentants des salariés et les priorités que l'on souhaite donner à l'emploi de celles-ci). A ce sujet, on remarquera que dans certains cas (établissements A et D), toutes les heures de délégations dévolues au CHSCT ne sont pas utilisées par les mandatés, ce qui interroge certains responsables syndicaux sur leur emploi, notamment en faveur d'une plus grande présence sur le terrain.

« Les mandatés n'utilisent pas toutes les heures de délégation. Ils tiennent à rester au boulot pour des raisons de production, professionnelles et syndicales sur le fait de coller au terrain. Mais maintenant, on essaye d'utiliser en partie ses heures pour que les mandatés les plus importants (délégués syndicaux, secrétaire de CHSCT et secrétaire de CE) aillent plus sur le terrain pour se faire identifier de tous les côtés. » (Un représentant du personnel)

« Il faudrait prendre des heures de délégation pour aller sur le terrain. C'est ce que font les DP actuellement. » (Un représentant du personnel)

« On ne prend pas toutes nos heures, et on se fait engueuler par X [Secrétaire du CHSCT] qui voudrait qu'on les prenne pour aller plus sur le terrain. » (Un représentant du personnel)

« On n'utilise pas tout en général. On pourrait le faire pour faire plus de terrain. Mais on est déjà sur le terrain professionnellement. » (Un représentant du personnel)

**Concernant le Secrétaire du CHSCT, on a pu observer son rôle clé dans les quatre cas.** Beaucoup de choses reposent sur lui : l'animation de l'équipe de représentants des salariés (au moins ceux qui relèvent de la même organisation syndicale que lui, mais qui sont majoritaires dans les quatre cas étudiés), l'établissement de l'ordre du jour des réunions (conjointement avec le Président), la communication autour de l'activité du CHSCT, les relations plus directes et plus informelles avec les représentants de l'employeur, le recrutement et la formation des mandatés... Rôle qui va donc au-delà de ce qui est prévu par le droit. Et, conjointement à ce rôle, il faut ajouter le fait que l'on a souvent affaire à une personne qui, au fil du temps (trois sur 4 sont en place depuis d'assez nombreuses années), a su développer **des compétences spécifiques et importantes**, et exerce même parfois **un certain charisme** auprès de ses différents interlocuteurs. Ce processus peut être renforcé encore par le fait que des relations interpersonnelles et informelles se nouent entre représentants de l'employeur et leaders syndicaux. Et, au total, cela a tendance à rendre incontournable le Secrétaire du CHSCT, au point de soulever parfois **la question d'une forme de centralisation** à travers sa personne (établissements A, C et D) même si, on le verra dans la quatrième partie, il existe bien sûr des liens avec les autres IRP et une régulation passant essentiellement par la section. Les problèmes évoqués sont alors ceux :

- d'une omnipotence impossible face à l'ampleur des questions à traiter et à la taille du site (renvoyant aussi à la proximité au terrain, établissement A),
- de l'investissement des autres militants qui vont avoir tendance à se reposer sur lui (établissements A, C et D),

- de la prise de décision qui serait moins collégiale au sein de l'équipe syndicale (établissements A et C).

Des réflexions étaient d'ailleurs en cours dans ces établissements au moment de notre venue (et y compris, bien sûr, de la part des Secrétaires eux-mêmes) pour **envisager des moyens de « décentraliser » une partie de l'activité prise en charge par le Secrétaire** et faire monter en responsabilité les autres représentants des salariés au sein du CHSCT. En effet, ce questionnement renvoie au degré de leadership, de centralisation par rapport à une animation plus collégiale et décentralisée et il soulève la question de l'implication des mandatés dans les deux sens (par eux-mêmes et par le Secrétaire).

*« Le secrétaire a pour rôle de fédérer les mandatés. Mais il y a une tendance avec le temps à la présidentialisation de la fonction, et il faut savoir partager avec les autres, notamment les informations. À la fois un rôle fédérateur et la réalité des confrontations syndicales. Et il y a un travers, un risque. Le risque c'est la routine et l'excès de professionnalisation. Toute l'action du secrétaire consiste à animer les élus qui ont tendance à se retourner vers moi. Pour moi, je leur dis qu'ils doivent devenir l'interlocuteur de l'employeur en local. En plus il y a pour l'employeur le côté mono interlocuteur que cela arrange de n'avoir affaire qu'avec le secrétaire de CHSCT et de ne solliciter que lui. » (Un représentant du personnel)*

*« Je ne connais pas beaucoup d'entreprise ou un élu syndical a pris une telle dimension. Il trace tout et c'est une mine, on a un compte rendu de toutes ses actions. La contrepartie, c'est que les autres membres étaient un peu en retrait, n'osait pas s'exprimer. C'est dommage, car cela engendre une moindre implication de certains membres. Il faut essayer de rechercher un mode de fonctionnement plus collégial. C'est important l'implication des gens dans le CHSCT pour élargir la participation au-delà du seul Secrétaire. » (Un représentant du personnel)*

*« Mais ils ont un peu tendance à se replier sur moi, à toujours se référer à moi. Ils ont un peu de mal à prendre des initiatives. (Un représentant du personnel)*

### **III.3. La formation : hétérogène sur les acquis comme sur les besoins**

Les éléments recueillis sur la formation font ressortir une hétérogénéité entre les quatre terrains et au sein même de chaque CHSCT, tant sur les acquis que sur les besoins exprimés.

Si la formation considérée comme étant la « base » pour les représentants des salariés (celle sur les « fondamentaux » du CHSCT qui est plutôt d'ordre juridique et peut être dispensée par la CFDT ou des organismes de formation) a bien été effectuée par la plupart des nouveaux arrivants à leur prise de mandat dans les établissements A, B et D, c'est beaucoup moins le cas dans l'établissement C. Cette formation de base semble leur avoir donné satisfaction. Ils estiment qu'il y a une offre suffisante et de qualité de la part de l'organisation syndicale ou d'organismes extérieurs. Un intérêt souligné porte sur les échanges de pratiques avec des militants d'autres entreprises.

*« Il y a ce qu'il faut au niveau CFDT et dans ce réseau avec notamment un partenaire. » (Un représentant du personnel)*

*« Côté CHS, sur la formation, c'est surtout sur les aspects juridiques au départ qu'il y a le plus de besoins. Ensuite le juridique conditionne le technique. Il y a des choses au niveau CFDT là-dessus. Il y a l'offre. » (Un représentant du personnel)*

« J'ai eu des formations toujours utiles car permettant de sortir du milieu de l'entreprise, de voir ce qui se passe ailleurs et de corriger le tir pour voir au-delà des aspects techniques et juridiques les pratiques des autres. » (Un représentant du personnel)

« On a tous été formé au début en deux fois sur trois jours. Sur ce qu'est le CHSCT, comment faire une enquête, le fonctionnement, le développement, l'argumentation. » (Un représentant du personnel)

« La formation, on la faite et on réactualise. En tout cas celle sur le CHSCT. » (Un représentant du personnel)

Par ailleurs, et au-delà de cette première approche, on trouve des formations internes proposées par l'entreprise dans l'établissement A (essentiellement sur la sécurité, les aspects techniques) et des mandatés eux-mêmes formateurs qui entraînent une certaine sensibilisation à cela au sein de l'équipe syndicale (établissement D). Mais aussi, un certain « vide » dans les établissements B et C et des difficultés à inciter les mandatés à se former (établissements A et B). Enfin, seul un représentant de l'employeur dit avoir été formé au CHSCT (établissement B). Dans l'ensemble, **l'expérience et la transmission de connaissances, d'informations et de pratiques des plus anciens vers les plus jeunes semble dominer sur une approche plus théorique et extérieure.**

« Puis, il y en a eu une autre sur les enquêtes, les récapitulatifs pour approcher les salariés. Ce serait peut-être à refaire car il y a tout qui change. » (Un représentant du personnel)

« Il y a des formations syndicales et à notre niveau, en interne, et plutôt des formations techniques. Mais la meilleure des formations c'est l'expérience. Il faut donc que les membres de CHSCT s'impliquent pour que cela marche, car c'est en s'impliquant qu'ils deviennent compétents. » (Un représentant de l'employeur)

« J'ai fait « accueil à la CFDT », mais j'ai pas bien compris le fonctionnement des instances CFDT. Ils ne se mettaient pas à notre portée. Pour ça, je compte sur X [délégué syndical], c'est la branche politique, pour m'éclairer. Pour des gens de base comme nous, qui sommes aussi en production, on n'a pas trop le temps pour comprendre comment marche le syndicat, c'est compliqué. » (Un représentant du personnel)

Les besoins en termes de formation sont d'ailleurs un sujet qui n'a pas été abordé spontanément par les interviewés et, même après sollicitation de notre part, **les attentes en la matière apparaissent faibles** et sont en tout cas très variées (établissements A, B et D). Et lorsque l'on avance le sujet, les réponses sont peu nombreuses et restent très évasives. Seuls des mandatés de l'établissement C nous ont fait part de leur besoin d'une formation de base sur le CHSCT, ce qui correspond bien à ce que l'on vient de voir à leur sujet.

Sur **les attentes exprimées**, on trouve : dans l'établissement A, la prise de note, les droits du CHSCT, la communication auprès des salariés (sur à quoi servent le CHSCT et les démarches sécurité), les organismes extérieurs (Inspection du Travail, CRAM, DREAL) ; rien dans l'établissement B ; dans l'établissement C, le CHSCT (ses droits, ses modes d'action, les bonnes pratiques) ; dans l'établissement D, les RPS, la méthodologie et la réglementation en matière de CHSCT (représentant de l'employeur). La question des méthodes, moyens à mettre en œuvre pour être plus présent sur le terrain et à l'écoute des salariés, n'a pas été abordée.

« Côté CHSCT, il faudrait pour les élus une formation sur l'instance, ces droits. Sinon, des formations plus techniques, mais l'ambition n'est pas de faire devenir les mandatés des experts, c'est plutôt sur le juridique et le réglementaire. Peut-être aussi une formation sur les organismes extérieurs : inspection du travail, CRAM, DREAL. Il faut aussi que les élus comprennent qu'ils ont un rôle capital. En plus il y a la notion d'enrichissement culturel et la formation possible sur l'ensemble des postes de travail du site afin de permettre de réduire les temps d'intervention. » (Un représentant du personnel)



*« Après il pourrait y en avoir d'autres comme sur le stress au travail ou les conduites addictives. »  
(Un représentant du personnel)*

**Mais des doutes sont évoqués par des responsables syndicaux concernant la volonté de certains militants d'aller plus loin en la matière** (établissements A et B), de suivre d'autres formations éventuellement plus poussées ou plus spécialisées, ou bien encore de mise à jour de leurs connaissances. Les raisons invoquées relèvent de la disponibilité par rapport à des formations longues et qui amènent des déplacements (établissements A et B), de la priorisation liée au cumul de mandat qui se ferait au détriment des formations CHSCT (établissement B).

*« Le problème des formations émanant des syndicats, c'est que ce sont des formations longues et que cela pose un problème de disponibilité des personnes : libérer les gens une semaine c'est dur. Souvent cela se fait en deux modules. Ici cela se passe sur Lyon ou Paris. » (Un représentant du personnel)*

*« C'est souvent les mêmes qui sont intéressés par les formations. Et puis il y a la contrainte des déplacements... » (Un représentant du personnel)*

*« Mais tout le monde ne peut pas s'investir ici comme il faudrait : ils n'ont pas le temps, il y a la vie privée, l'associatif... et tous ne sont pas prêts à prendre le temps, plus le déplacement qui va avec. » (Un représentant du personnel)*

*« La personne qui veut se former à accès à toutes les formations, il n'y a pas de frein tant que cela reste dans le cadre légal. Moi j'en ai fait quelques-unes et tous ceux qui veulent le font. Mais cela doit venir de l'élu et on ne peut pas forcer les gens... » (Un représentant du personnel)*

*« Mais les gens n'ont pas toujours la volonté et le temps. Et là-dessus, il peut y avoir le phénomène de se dire que le CHSCT n'est pas la priorité dans le cumul des mandats, donc par rapport à CE ou DP. Avoir des membres autonomes de CHSCT là-dessus ne serait pas forcément un mal. » (Un représentant du personnel)*

On notera que **seul un Président de CHSCT dit avoir été formé à cette instance**, à la fois par la « mise dans le bain » interne et progressive et par un cabinet externe.

*« J'ai aussi été responsable des méthodes et consulté par le CHSCT. Et pendant un an avant de prendre la présidence j'ai commencé par assister aux séances du CHSCT en tant que chargé de sécurité. C'est une mise dans le bain qui était prévue et de part ma fonction. J'ai aussi reçu une formation de 2 jours sur le CHSCT (par Démos) sur les aspects juridiques et relationnels. C'était intéressant aussi parce qu'on était un groupe très diversifié et pour les échanges. Et il n'y a quasiment que chez nous que cela se passait pas trop mal. » (Un représentant de l'employeur)*

Cette partie sur le fonctionnement du CHSCT nous a essentiellement montré l'importance des rôles joués par le Président et par le Secrétaire de cette instance. Mais si l'on souhaite mesurer la place occupée par le CHSCT dans les relations professionnelles, on ne peut se limiter à ces deux acteurs et à leurs interactions. Il convient de resituer le CHSCT dans un système d'acteurs beaucoup plus large, même s'il est variable en fonction des situations<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Beaucoup de travaux convergent pour placer l'activité des élus et militants syndicaux au cœur d'un équilibre précaire d'interactions avec les salariés, l'employeur et l'organisation syndicale d'appartenance. Sur ces aspects, voir Hege, Adelheid ; Dufour, Christian. « Légitimité syndicale et identité locale. Une comparaison internationale. » *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n°2, automne 1998, pp. 1-17.

## IV. Quelle inscription du CHSCT dans le système d'acteurs ?

Dans les quatre établissements étudiés, le CHSCT s'inscrit dans un tissu de relations complexes avec un nombre assez important d'acteurs. Et la place de cette instance dans le système de relations professionnelles dépend largement de la nature de ces relations. Aussi est-il intéressant de décortiquer par types d'acteurs ce qui se construit autour et au sein du CHSCT. Il nous faut donc envisager successivement les rapports avec les salariés, ceux avec des acteurs que l'on a qualifié « d'expert et de contrôle » (médecin du travail, inspecteur du travail, cabinets conseil, etc.), le lien avec les différents acteurs syndicaux internes et externes à l'établissement, et enfin les relations avec l'employeur et ses représentants.

### IV.1. Le lien avec les salariés : un enjeu de (re)connaissance

On l'a déjà relevé dans la première partie, dans les cas quatre cas étudiés, les représentants des salariés insistent sur leur rôle en matière de **remontée d'information des terrains**. Pour eux, C'est avant tout cela qui fait le lien avec les salariés : recueillir ce qui se passe dans les services et les ateliers, le « traduire » et le porter en CHSCT. A cet égard, les canaux sont diversifiés dans les quatre établissements : visites de terrain, présence sur les lieux de travail du fait de l'activité professionnelle conservée, cahiers de CHSCT dans les services (établissement A)... Mais beaucoup des représentants soulignent également qu'ils n'en font peut-être pas assez de ce point de vue. Ils expriment **des carences possibles** : tous les salariés ne sont peut-être pas touchés directement par des membres du CHSCT qui, par leur présence de travail, ne couvrent pas l'ensemble des ateliers et des services dans un établissement, voire ne représentent pas, en termes de composition, l'ensemble des catégories de salariés ; l'éloignement de certains services est aussi parfois souligné (établissements A et C) et, on l'a vu plus haut, l'emploi des heures de délégation pour aller à la rencontre des salariés ne serait pas suffisant. Par ailleurs, il ne semble pas y avoir de méthodologie construite dans l'optique d'aller à la rencontre des salariés, faciliter le contact et permettre l'écoute.

*« Les tracts sont importants, mais aussi le passage sur le terrain. Un mandat syndical ce n'est pas seulement dans un bureau, mais aussi aux côtés des salariés. Car c'est comme ça que l'on découvre 90% des problèmes car spontanément les gens ne viennent pas nous voir ici. » (Un représentant du personnel)*

*« Si je devais être critique, ce serait par rapport aux niveaux communication dans les deux sens : faire remonter les choses, ne remontent pas, et de notre côté, communiquer plus vers eux. Il faudrait être plus présent sur le terrain. » (Un représentant du personnel)*

Ils réfléchissent à **des moyens à mettre en place**. Meilleurs emplois des heures de délégation, représentation de l'ensemble des services, augmentation des visites de terrain, y compris informelles... L'intermédiation des DP est parfois citée (établissements B et D) ou celle du médecin du travail (établissement D) ou bien encore celle des permanences du CE (établissement C et D). Mais elle ne remplace pas le contact direct entre salariés et membres du CHSCT<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Cet enjeu du rapport des membres de CHSCT aux salariés est souligné par G. Brégier qui y voit la condition pour que la santé et la sécurité au travail soient bien vues par ces derniers comme un objet

« Les deux délégués ont la même idée de l'importance d'être sur le terrain. Dans mon idée aussi il faut aller le plus souvent possible sur les secteurs, même en dehors des simples visites prévues par le CHSCT. L'idée c'est de coller au terrain. Faire en sorte que les valeurs de la CFDT transpirent dans ce qu'on fera : valeurs d'écoute, que les personnes qui ont voté pour nous se retrouvent dans ce qu'on fait. » (Un représentant du personnel)

« Comme on est sur 3 sites, tout ne remonte pas forcément. Donc on essaye d'avoir une vision des ateliers via les remontées du réseau des DP (plus que directement auprès des salariés). » (Un représentant du personnel)

« Là aussi on retrouve le cumul de mandats. L'aiguillage se fait en interne. Les salariés vont voir le DP qui fait remonter, et l'aiguillage est fait par le DP ou en section. » (Un représentant du personnel)

« On est sur le terrain, les lundis il y a des permanences avec les salariés qui viennent pour les avantages CE (billets...) et les avantages sociaux. Et ils en profitent pour nous parler de leurs problèmes. » (Un représentant du personnel)

« Le médecin du travail y contribue énormément en renvoyant les salariés vers nous si besoin. » (Un représentant du personnel)

« On a un salarié de chaque service et de chaque catégorie qui est soit DP, soit CE, soit CHSCT. On arrive à tout combiner et les gens savent qu'ils trouveront quelqu'un de chez nous dans leur service. » (Un représentant du personnel)

« L'instance de CHSCT est reconnue en tant que telle, de par ce que le CHSCT est capable de faire remonter. Ils avaient un peu abandonné les visites et je les ai incités à le refaire pour montrer qu'il s'intéresse au travail. » (Un membre des services de contrôle)

Mais, dans la mesure où il s'agit de « toucher » les salariés, de les sensibiliser à l'existence d'un CHSCT et de membres qu'ils peuvent identifier et auxquels ils peuvent éventuellement s'adresser spontanément, la question de la relation se pose aussi dans l'autre sens : celui de **la communication descendante**. Celle-ci se fait essentiellement à travers la diffusion des comptes-rendus du CHSCT (dans les quatre établissements), des affiches de sensibilisation et une communication globale de la section (établissements A, B et C). Mais le sentiment général des représentants des salariés est que « **on ne sait pas se vendre** » (dans les quatre établissements). Il s'agirait de mieux mettre en valeur les propositions, difficultés et résultats au sein du CHSCT en tant que tel, notamment à travers une communication syndicale spécifique à cette instance CHSCT qui n'existe pas pour l'heure. L'idée de tracts en ce sens était en projet dans l'établissement A afin de mieux faire comprendre le rôle et les résultats du CHSCT, mais aussi dans une optique de prévention sur la sécurité. Mais globalement il est notable que les représentants syndicaux ont plutôt tendance à **distinguer la communication syndicale de la communication du CHSCT**. La communication vers les salariés est donc jugée très perfectible et les circuits remontants sont tout de même considérés comme plus efficaces que les circuits descendants.

Ce sentiment de ne pas être à la hauteur en matière de communication sur les résultats, et notamment en comparaison avec d'autres organisations syndicales, était aussi très présent dans les GT1 et 2.

« Jusqu'à présent on ne faisait pas de tracts, on ne se vendait pas. On va relancer les tracts pour la première fois depuis pas mal d'années. Il y a un travail à mener en montrant le travail que l'on fait pour être en visibilité vis-à-vis des salariés. » (Un représentant du personnel)

---

leur appartenant, ce qui leur permet de travailler dans de bonnes conditions, et non comme une contrainte extérieure. A cette fin, les représentants des salariés au CHSCT doivent favoriser l'expression des salariés, privilégier l'écoute et coller au terrain. Ils sont aussi des diffuseurs d'information qui doivent porter le message de cette intégration des conditions du travail dans le travail lui-même. Bréquier, Gérard, *Guide pour un meilleur usage des CHSCT*, juillet 2005.

« L'idée est aussi celle de tracts de compte rendu du CHSCT, mais signés collectivement CFDT. Il s'agit de vendre ce que l'on fait, que les gens sachent ce que l'on fait. Les points positifs comme ce qui ne va pas. » (Un représentant du personnel)

« Après c'est de l'information à faire auprès des salariés et peut-être qu'on sait moins faire, on ne sait pas se vendre. C'est propre à la CFDT, on fait des actions mais on ne sait pas se vendre. Les anciens savent plus que les jeunes que si on a eu quelque chose c'est qu'il y a eu un travail en amont et que les deux parties se sont entendues, et donc côté syndical aussi. Il y a des tracts pour dire qu'on a obtenu ça ou ça, mais n'est pas tellement au niveau du CHSCT, c'est plus sur la section en général. » (Un représentant du personnel)

On travaille, mais on ne fait pas de retour pour dire on en était là et on arrive là. On ne communique pas, et notamment sur des priorités que l'on se saurait donner. La communication par affiche se fait de moins en moins. « L'activité du CHSCT est un peu confidentielle aux yeux des salariés. Il y a un compte rendu du CHSCT qui est affiché, mais pas de mise en valeur syndicale là-dessus. On ne sait pas se vendre. Pour l'instant, au niveau de la section, il y a une cellule communication qui a été mise en oeuvre, mais le CHSCT n'est pas une priorité au niveau communication. On va communiquer au niveau syndical, professionnels, mais pas sur les conditions de travail, etc. » (Un représentant du personnel)

« On communique par voie d'affichage. Mais il faut faire comprendre aux salariés qu'on n'obtient pas tout ce que l'on demande, que ce n'est pas si facile. On leur fait des comptes-rendus qu'on affiche, on va les voir. Il y a des AG où on fait le point sur le CHSCT. » (Un représentant du personnel)

« Mais on n'a pas d'outil de communication particulier, de réunions. En matière de communication de ce que fait le CHSCT, on affiche les procès-verbaux trois mois après sur les tableaux ; et à la suite de chaque réunion et on essaye de faire un compte rendu affiché au niveau des vestiaires (là où il y a le plus de passage) plus vite. C'est lu, les gens nous ont parlé nous le demandent quand ça n'est pas affiché. » (Un représentant du personnel)

« Je ne suis pas sûr non plus que, même si le CHSCT est actif, tous les salariés soient au courant de ce qu'il fait. Ils ont fait un audit une fois sur les RPS mais on n'a pas eu de retour. Les salariés ne savent pas ce que cela a donné et c'est dommage. » (Un représentant du personnel)

Ce qui est en jeu, et bien perçu à travers cela par un grand nombre des personnes interviewées, c'est **la question de la (re)connaissance du CHSCT et de ses membres**. Celle-ci se scinde effectivement en deux termes : celui de la simple connaissance, puis celui de la reconnaissance et donc de la légitimité que les salariés peuvent accorder à cette instance et à ses représentants. Ce point ressortait clairement du GT1 où les ressorts de la légitimité des membres du CHSCT étaient massivement attribués au lien avec les salariés (écoute, communication, être connu d'eux, qu'ils viennent nous voir...) et à la présence sur le terrain.

« Les gens restent réticents. Il n'y avait pas d'élu sur ce secteur et ils n'ont pas vu de résultats. Ils sont un peu désabusés. J'essaie de leur faire passer le message que l'on peut faire bouger les choses maintenant. » (Un représentant du personnel)

« C'est avant tout un réseau de remontées d'infos du terrain. Si le CHSCT était très autonome par rapport à cela, ça ne marcherait pas. Aujourd'hui les salariés viennent voir le CHSCT, une complicité s'instaure. » (Un représentant du personnel)

« On fait des visites avant les CHSCT. Je trouve un intérêt à aller voir les gens et à pouvoir discuter sans que ce soit conflictuel, avec une approche qui casse la vision classique qu'ils ont du syndicat. Il faut aller discuter avec les gens, être très visible sur le terrain. » (Un représentant du personnel)

Or, **la connaissance même des membres du CHSCT de la part des salariés ne va pas de soi** dans les 4 établissements visités. Les salariés ne semblent pas toujours connaître, c'est-à-dire identifier en tant que tels, leurs représentants au CHSCT et s'adresser à eux à ce titre (établissements A, B et C). Si le Secrétaire de CHSCT échappe à cette logique, ils ne font pas trop la différence entre les mandatés DP, CE et CHSCT et ont en tout cas plutôt tendance

à s'adresser aux DP. Mais il est vrai que le cumul des mandats brouille les pistes (surtout dans l'établissement B, mais, à un moindre degré, aussi dans les établissements A et C). Les membres de CHSCT semblent plus connus dans l'établissement D, mais avec une meilleure connaissance des personnes que des rôles (ce qui peut donner lieu à confusion des genres là aussi). Ce sentiment global de méconnaissance spécifique du CHSCT et de ses membres par les salariés est partagé par des acteurs autres que les représentants syndicaux.

*« On essaie de faire que les gens viennent vers nous en tant que CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« On est trop méconnus par rapport aux DP et au CE. Les salariés ne viennent pas trop vers nous, c'est plus vers les DP qui eux vont nous retourner les problèmes. » (Un représentant du personnel)*

*« L'image du CHSCT est très liée à celle du Secrétaire. Lui on le connaît, on l'associe au CHSCT. C'est moins vrai pour les autres membres. Notamment côté salariés. L'image d'instance de représentation en tant que telle est à travailler. » (Un représentant du personnel)*

*« Un autre petit problème, c'est quand on est à la fois DP, CHSCT et CE. Les salariés ne font pas trop la différence et ils ont un peu de mal à faire le tri. (Un représentant du personnel)*

*« Mais c'est vrai qu'ils ont souvent plusieurs mandats, et donc, est-ce le DP, le C.E., le CHSCT, le DS ou le RS. qui sont connus et reconnus ? Pour qu'il puisse être vraiment identifié on retombe sur la question de la communication sous le label CHSCT. Et je ne pense pas que ce soit la casquette sous laquelle le personnel les perçoit en premier. » (Un représentant du personnel)*

*« J'ai le sentiment que c'est le mandat de représentation du personnel le moins visible et le moins compris des salariés. Ceux-ci voient les aspects visites et analyses sur les accidents du travail, mais au-delà... Donc c'est quand même le moins reconnu des mandats par rapport aux salariés. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Le CHSCT reste un peu mystérieux pour ceux qui ne sont pas initiés et cela ne passionne pas les foules. Cela se limite à la sécurité en général. Mais sur le terrain ils doivent savoir dire qu'ils sont au CHSCT dans leur secteur. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Les salariés n'ont pas forcément une vision de ce qui relève du CHSCT et c'est aux mandatés de faire le tri. Pas toujours, parce que par rapport à certaines revendications des salariés, ils vont plus venir vers nous et ils ne savent peut-être pas qu'ils peuvent aller vers le CHSCT. » (Un professionnel de santé)*

*« Le CHSCT, le personnel ne sait pas bien ce que c'est. » (Un représentant du personnel)*

*« Mais pour moi, les gens ne font pas le distinguo CE, CHSCT et aussi DP. C'est plutôt « j'ai un problème » et je le dis à quelqu'un qui est représentant du personnel. Je crois même qu'il y a encore des gens qui ne savent pas ce qu'est un CHSCT. Ils savent mieux ce qu'est un CE ou un DP. » (Un représentant du personnel)*

**La connaissance de l'activité du CHSCT par les salariés semble aussi très partielle.** Dans les quatre établissements elle paraît surtout perçue et appréciée à travers quelques éléments matériellement visibles (aide à la manutention, aménagements de locaux...). Elle serait même parfois plus reconnue de la Direction que par les salariés (établissement A). Et elle peut être tempérée par la perception chez les salariés que les choses n'avancent pas beaucoup ou pas assez vite (établissement D).

*« La visibilité du CHSCT par rapport aux salariés n'est pas évidente. Ce n'est pas toujours évident d'attribuer des actions au CHSCT en tant que tel et donc de susciter de la reconnaissance de ce point de vue. Cela a tendance à être noyé dans la masse des choses qui sont faites. » (IPRP)*

*« Si c'est visible par les salariés, comme par exemple les aides à la manutention. Si l'amélioration est moins matérialisée, cela se voit moins. » (Un représentant du personnel)*

*« Les gens ont le ressenti d'un travail du CHS, le CHS est connu et reconnu par les salariés qui voient qu'il y a des choses qui bougent, qui se font. Parfois on a quand même quelques réflexions inverses :*

« on vous voit beaucoup prendre des notes dans les ateliers, mais il n'y a rien qui se passe ». » (Un représentant du personnel)

« Les gens savent que l'on essaye de faire avancer les choses, même si certains trouvent que cela n'avance pas assez vite. » (Un représentant du personnel)

« Ils ont la légitimité, ils sont reconnus. Mais il peut y avoir un phénomène de lassitude qui peut venir du fait que ça n'avance pas. » (Un professionnel de santé)

Mais, globalement, **c'est surtout le rôle du CHSCT et de ses membres qui est mal connu (plus que les personnes et certaines actions)**. Et c'est plus une reconnaissance du CHSCT qu'une reconnaissance de l'activité syndicale qui est globalement visée par les mandatés. L'ensemble renvoie à nouveau les représentants au CHSCT à la nécessité d'une plus grande présence sur le terrain, de bien couvrir tous les services et de savoir mieux communiquer sur les résultats.

## IV.2. Les acteurs experts et de contrôle : entre conseil et moyen de pression

Plusieurs types d'acteurs peuvent intervenir de droit au sein du CHSCT ou être mobilisés par ses représentants. Nous distinguerons les acteurs de la santé, des acteurs administratifs et des acteurs du conseil.

En ce qui concerne **la relation aux acteurs de la santé**, il faut tout d'abord relever une forte présence et une **forte participation aux activités du CHSCT de la part des médecins du travail** dans les quatre cas (cette présence et cette implication sont confirmées par les participants au GT1). Cette participation est en grande partie liée à l'activité importante de CHSCT qui vont les solliciter et les mobiliser. Dans certains établissements, cette présence est encore renforcée par d'autres acteurs (infirmier, IPRP, assistante sociale). Au sein de l'établissement A, on trouve un médecin du travail à 4/5<sup>ème</sup>. Il y a également une infirmière à plein temps, un IPRP (spécialisé sur l'hygiène et les CMR) appartenant au service sécurité et une assistante sociale à 4/5<sup>ème</sup> (que nous avons rangée ici avec les acteurs de la santé, d'autant qu'elle participe aux travaux sur les addictions et bientôt sur le stress au travail). Tous les quatre sont présents aux réunions du CHSCT (l'infirmière en remplacements occasionnels du médecin du travail), aux groupes thématiques de travail et aux visites de terrain. Par ailleurs, le médecin du travail et l'infirmière sont amenés à participer aux analyses des accidents du travail.

Dans l'établissement B, il y a un médecin du travail qui est présent un jour par semaine et un infirmier à plein temps. Tous deux participent aux réunions de CHSCT et peuvent être présents sur les analyses d'accidents du travail.

Dans l'établissement C, il y a un médecin du travail présent une fois par semaine et qui participe aux réunions du CHSCT. Il est également mobilisé dans les commissions. Il y a aussi une assistante sociale qui vient une fois par an au CHSCT.

Dans l'établissement D, on trouve un médecin du travail qui a une permanence au sein de l'établissement et participe aux réunions ainsi qu'aux travaux du CHSCT.

« Le médecin du travail vient aux réunions. Il est très impliqué, les choses lui tiennent à coeur, il prend la parole et a des réponses aux questions, et il est très hygiène et sécurité du côté des salariés. L'IPRP est venu ici pour faire des analyses. Elle se déplace et fait le nécessaire avec les appareils qu'il faut. Et elle fait suivre les résultats. C'est un truc qui lui tient à coeur et elle souhaite faire avancer les choses. » (Un représentant du personnel)

« Le médecin du travail, l'infirmière, l'IPRP, sont accessibles, très ouverts, on peut les solliciter, on a de bonnes relations, ils travaillent avec nous. » (Un représentant du personnel)

« Le service médical est intégré à toutes les réflexions du CHSCT. » (Un représentant du personnel)

« Je suis invité aux réunions trimestrielles du CHSCT. Je présente le document préparatoire sur les accidents du travail. » (Un professionnel de santé)

« Je suis invitée de droit au CHSCT. J'y participe la plupart du temps. Je présente le rapport annuel sur mon activité. Je réponds aux questions que l'on me pose. J'interviens sur des réunions plus spécifiques comme sur les poussières de bois, les produits cancérigènes. » (Un professionnel de santé)

Dans les quatre cas, deux rôles principaux sont reconnus aux acteurs de santé participant au CHSCT à la fois par les représentants des salariés et par ceux de l'employeur : **l'expertise et le conseil** (ce qui est confirmé par le GT1), **l'alerte et la remontée d'informations liées à l'écoute des salariés** (pas mentionnées au cours du GT1). Leurs interventions peuvent cependant être interprétées de plusieurs manières : soit comme un appui à la position des représentants des salariés pouvant interroger la neutralité du côté de l'employeur (établissement D), soit, au contraire, comme un gage d'objectivité et de neutralité (établissements A, B et C). Objectivité et neutralité supposées du savoir scientifique qui aiderait à trancher dans les cas d'incertitudes ou de positions différentes au sein du CHSCT. Et ceci, dans les deux établissements industriels, surtout sur les aspects hygiène et santé qui sont moins dans les compétences des membres de CHSCT plutôt pétris d'une culture technique liée à la production comme ils le soulignent eux-mêmes.

« Avec le médecin du travail les relations sont bonnes. On se retrouve bien sur les mêmes problématiques. Il a un rôle d'experts pas forcément d'un côté ou de l'autre. » (Un représentant du personnel)

« Mais quand on a besoin d'un appui de la part du médecin, on peut l'avoir. » (Un représentant du personnel)

L'infirmier a aussi un rôle important, non pas tant sur les conditions de travail, même s'il peut participer à des études spécifiques, mais sur la santé au travail où il peut avoir des moyens d'alerte. » (Un représentant du personnel)

« Le médecin du travail est externe, et c'est un atout pour sa neutralité. Ici, il n'est pas d'un côté ou de l'autre. Il a un rôle important de conseil, d'expertise et il a la légitimité médicale qui aide à trancher et à ne pas se focaliser sur des choses qui ne seraient pas prioritaires. » (Un représentant de l'employeur)

« On travaille beaucoup avec elle [le médecin du travail], elle nous aide. Elle vient à toutes les réunions du CHSCT. Elle déjeune aussi avec nous de temps en temps. » (Un représentant du personnel)

**Les acteurs « institutionnels »** sont l'Inspecteur du travail et le Contrôleur de la CRAM. **Leur participation à l'activité des CHSCT est globalement bien moins forte** que pour les acteurs de la santé, mais peut varier beaucoup plus d'un établissement à l'autre.

Pour l'établissement A : il y a un Inspecteur du travail dédié aux entreprises Seveso qui est présent aux réunions de CHSCT, qui participe aux visites de terrain et est sollicité à titre de conseils par les représentants des salariés. La CRAM n'est pas présente au CHSCT, mais elle intervient sur les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que lors de la venue d'entreprises extérieures sur le site.

Pour l'établissement B : l'Inspection du travail et la CRAM ne sont pas présentes aux réunions du CHSCT et viennent peu dans l'entreprise. On nous dit qu'« il faut les solliciter », ce qui est fait occasionnellement autant par la Direction que par les représentants des salariés, et ce à titre de conseils. L'Inspection du travail et la CRAM admettent avoir peu de ressources et privilégier les entreprises « moins bien loties ».

Pour l'établissement C : l'inspection du travail et la CRAM ne sont pas présentes aux réunions du CHSCT et sont peu ou pas sollicitées par ses représentants.

Pour l'établissement D : Il y a un Inspecteur du travail et un contrôleur de CRAM qui sont présents ponctuellement au CHSCT en cas de « nécessité ». Ce sont eux qui ont contribué à créer le CHSCT dans les années 1990. Ils exercent actuellement un rôle de conseil aux représentants des salariés, de contrôle et de pression sur l'employeur pour faire avancer les choses. Ils soulignent d'ailleurs, d'une manière générale, que leur présence dans les CHSCT peut contribuer à modifier la forme prise par les relations sociales (respect des procédures, prise de parole des représentants des salariés, modération du ton...).

Les échanges au cours du GT1 faisaient ressortir une présence très diverse de l'Inspection du travail et en tout cas ponctuelle, mais une consultation de la CRAM plus importante avec des apports en termes de réglementation, de prévention et d'aide sur le DU.

Au total, se dessine **un rôle en oscillant entre conseil, contrôle et injonction**.

*« Mais ils ne viennent pas très souvent car ils sont pris ailleurs (où il y a peut-être plus besoin, c'est vrai). » (Un représentant du personnel)*

*« La CRAM vient de temps en temps au CHSCT et dans l'entreprise sur des sujets précis. Mais on n'a pas trop de contacts avec eux. L'Inspecteur du travail on ne le voit pas trop souvent et c'est de notre faute. » (Un représentant du personnel)*

*« Avec la CRAM et l'Inspection du travail les relations sont limitées. Il faut les solliciter, sinon ils ne viennent presque pas. » (Un représentant de l'employeur)*

*« La CRAM : un éclairage sur les conditions de travail, la santé au travail, etc. » (Un représentant du personnel)*

*« L'Inspecteur du travail, on a senti quelqu'un de constructif (les précédents étaient plutôt sur le contrôle pur). La CRAM, c'est le contrôleur. Il a plus un rôle de conseil que de contrôle. Et il est presque plus sollicité par nous (sur la législation, les autorisations, la campagne poussière de bois...) que par les représentants syndicaux. » (Un représentant de l'employeur)*

*« On travaille aussi beaucoup en ce moment avec l'inspection du travail et la CRAM, mais c'est exceptionnel. » (Un représentant du personnel)*

*« L'inspection du travail vient à certaines réunions et ils en ont eu besoin sur des injonctions. Ils ont bataillé sur les barrières sur le toit plus les ateliers. La CRAM vient aussi, notamment ces derniers temps. » (Un représentant du personnel)*

*« Avec l'inspection du travail, cela se passe bien. Ils ont un rôle aussi limité que nous, mais sont allés au bout. Il n'y a aucun problème, ils sont disponibles. Mais leur pouvoir est limité, il faut vraiment que cela entre dans un cas précis. Elle tient la route en réunion et c'est un appui pour le CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« L'inspection du travail, initialement, je la voyais plus comme une ressource. Soutien, du conseil, mais depuis le droit d'alerte, je vois plus avec un rôle plutôt d'injonctions, sans tenir compte de nos contraintes. La CRAM bien plus en soutien technique, pour la mise en conformité, la réalisation d'études, du conseil. » (Un représentant de l'employeur)*

Et, de la part des représentants des salariés, il y a **l'emploi d'une logique de menace possible** (établissement B et C) ou réelle (établissement A), voire de recours effectif (établissement D) à l'Inspection du travail **pour faire pression sur l'employeur** : une sorte de graduation partant de la menace de courrier, passant par l'envoi du courrier et pouvant aboutir à la procédure administrative. Dans l'établissement A, on nous a aussi parlé de l'utilisation, dans le même sens, des médias et de la DREAL.

On retrouve cette logique dans ce qui a été mentionné au sein du GT1, à travers l'idée de pression possible sur la Direction : le recours (ou la menace de recours) à l'Inspection du travail et à la CRAM par les voies officielles (courriers, demande d'intervention en entreprise)



sont utilisés plutôt en dernier ressort pour peser sur la Direction. Il s'agit alors d'invoquer le respect de la loi ou de la réglementation et de jouer sur les obligations légales de l'employeur. Aux yeux de certains, ce recours permettrait aussi de gagner en crédibilité vis-à-vis des salariés et de la Direction.

*« Il ne faut pas que ça sorte du périmètre de l'entreprise. Si ça sort, ils craignent une mauvaise publicité : la presse, l'Inspection du travail, la DREAL, peuvent servir de moyen de pression, on peut en jouer. » (Un représentant du personnel)*

*« L'Inspecteur du travail, je ne sais pas. Il vient régulièrement. Il intervient plus sur la notion de dernier recours, de pression possible. » (Un représentant du personnel)*

*« On se fait aussi aider par la CRAM, l'Inspection du travail et la DREAL. Il y a une volonté politique actuelle de notre part d'utiliser ce que le droit nous donne pour faire avancer les choses. Le patron n'aime pas, mais au moins ça engendre une pression, et ici cela n'empêche pas les gens de se parler, ce qui est le plus important. » (Un représentant du personnel)*

*« Le Secrétaire travaillait beaucoup avec l'inspection du travail et quand il voyait que les choses n'avançaient pas, un petit courrier à l'inspection du travail et ça la Direction n'aime pas. » (Un représentant du personnel)*

*« On brandit de temps en temps la menace, mais on essaye plutôt de régler les choses à l'amiable. » (Un représentant du personnel)*

*« S'il doit y avoir un recours à l'Inspection du travail, cela sera débattu en section et c'est un acte fort que l'on fera ensemble. On ne peut pas le déranger tous les quatre matins pour un truc, et il doit venir un peu en dernier recours, quand on a tout fait avant et que ça bloque. » (Un représentant du personnel)*

Enfin, **le recours à des consultants extérieurs**, rendu possible par le droit, donne lieu à des pratiques très hétérogènes. On ne nous a pas parlé de l'usage du recours à l'expertise par le CHSCT tel qu'il est inscrit dans les textes, mais plutôt d'études ou d'enquêtes réalisées à la demande des représentants des salariés ou en concertation avec l'employeur, ou bien encore à l'initiative même de ce dernier.

Dans l'établissement A, des études ont été menées, passant par la Direction.

Dans l'établissement B il y en a eu plusieurs plutôt à l'initiative de l'employeur (recours à l'ARACT, le CNAM, l'Afaq-Afnor, l'AGEFIPH...).

Dans l'établissement C : une étude sur les conditions de travail et le stress (menée par l'ANACT) commandée par la Direction. Une autre est prévue dans le même domaine.

Dans l'établissement D : rien n'avait été fait jusqu'à présent, mais, lors de notre venue, une étude était en vue sur les RPS, à la demande du CHSCT, mais passant par la Direction pour sa réalisation puisque c'est elle qui a donné son accord et qui doit rechercher le cabinet devant intervenir (avec un critère important de coût) en concertation avec le CHSCT.

A travers ce qui précède, on voit bien que **l'employeur (qui finance) est en position de force** pour accepter ou refuser les demandes d'intervention de consultants (appels d'offre, cahiers des charges, choix des intervenants), voire prendre l'initiative.

*« Par contre nous n'avons pas de budget propre et je n'ai pas non plus souvenir d'études qui ont été menées par le CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« On pourrait demander des études, mais on ne le fait pas, on fait un peu confiance à ce qui est dit par la Direction. Pour la sollicitation d'experts, c'est la Direction qui paye et qui choisit, et donc cela peut fausser un peu les choses, être moins neutre. » (Un représentant du personnel)*

*« Cette loi (Bachelot 2003) permet aussi de demander des expertises, ce que l'on n'a pas encore fait. Et de toute façon il faudrait passer par la Direction puisque l'on n'a pas de moyens en propre, contrairement au CE. » (Un représentant du personnel)*

« Pour les enquêtes externes on essaye de passer par la Direction. » (Un représentant du personnel)  
 « Si on veut on peut aller chercher des compétences en externe. On le fait au niveau du CE, mais pour le CHSCT cela ne s'est pas encore fait. Mais cela pourrait se faire via le CE ou par la Direction : si c'est bien justifié, ce serait financé. » (Un représentant du personnel)  
 « Des consultants ? Oui, c'est prévu sur les RPS, une étude avec un expert, mais le coût est élevé et notre Direction ne voulait pas payer. Je ne sais pas ce que c'est devenu. » (Un représentant du personnel)  
 « On demande un audit extérieur par un cabinet. Sur les deux cabinets proposés, la direction a trouvé le coût excessif (1500 € la journée). On doit voir, mais il faudra que cela se fasse, car il y a beaucoup de pression, de stress. » (Un représentant du personnel)

D'une façon générale, concernant l'ensemble de ces acteurs experts et de contrôle, on relèvera une utilisation hétérogène et partielle par les représentants des salariés des possibilités d'appui et d'amélioration des connaissances. Les représentants des salariés peuvent du coup être mis dans des positionnements très différents : soit être assez démunis, et dans ce cas tout repose sur leur propre expertise, soit savoir/pouvoir s'entourer de compétences externes.

### IV.3. La régulation syndicale : plus sur la coordination que sur l'intégration politique

Les CHSCT que nous avons étudiés sont animés par une organisation syndicale qui domine dans l'ensemble de l'établissement et de ses IRP. Dans certains cas, celle-ci est même seule représentée dans les instances (établissements B et D). Pour autant, cela ne suffit pas à inscrire automatiquement le CHSCT dans un collectif syndical élargi à l'ensemble des militants de la même organisation. La question de la construction de la cohésion syndicale et de la coordination des activités incluant celles du CHSCT doit être posée. **Ce qui est en jeu**, c'est principalement :

- La définition des sujets à aborder en CHSCT et leur priorité.
- Les prises de position et les modes d'action communs à l'ensemble des représentants syndicaux, notamment face à l'employeur.
- La répartition/coordination entre DP/CHSCT/CE.

Face à ces enjeux, les représentants syndicaux des quatre établissements mettent en avant **la cohésion syndicale au sein du CHSCT et de la section**. Il y aurait, au sein du CHSCT comme de l'ensemble de la section, des échanges et des débats, mais pas de tensions.

« Elles sont excellentes. C'est un plaisir de se rencontrer. On forme un bon groupe. » (Un représentant du personnel)  
 « Très bien. Il y a une ambiance exceptionnelle. » (Un représentant du personnel)  
 « Les échanges sont bons, il y a une bonne répartition du boulot. » (Un représentant du personnel)  
 « Le fait de former une équipe. Même s'il y a des clashes en interne, on s'est toujours ressoudé. » (Un représentant du personnel)  
 « Cela se passe très bien, on s'entend très bien, on est une bonne équipe. On est tout un groupe au niveau de la CFDT. Il n'y a pas de problème particulier. » (Un représentant du personnel)

Les personnes rencontrées insistent sur la **notion d'équipe syndicale unie** : quels que soient les mandats détenus, l'idée est de former une équipe qui parle d'une seule voix, notamment face à la Direction. Cette unité est d'ailleurs reconnue par les acteurs non syndicaux que l'on a interrogés là-dessus : les représentants de l'employeur, les acteurs d'expertise et de contrôle rencontrés admettent cette cohésion syndicale. Elle est facilitée par

le fait d'être le seul syndicat présent (établissements B et D) ou très majoritaire (établissements A et C) : les positionnements par rapport à d'autres organisations ne viennent pas compliquer les choses et susciter des tiraillements possibles.

*« La cohérence n'est pas mauvaise. Les hasards du calendrier font que l'on s'adresse un peu indifféremment à l'un ou à l'autre, et dans ces situations j'ai toujours été impressionné par le fait qu'ils avaient les mêmes informations et des positions cohérentes. Donc ils doivent s'aligner pour prendre des positions communes et les tenir. Au niveau des instances il n'y a pas franchement d'écarts. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Oui, ils abordent les mêmes sujets, sont cohérents sur les opinions, voire ont tendance à évoquer les sujets dans toutes les instances. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Au sein de la CFDT on ne sent pas de tiraillements. Je n'ai pas remarqué de divergences entre eux. » (Un responsable hiérarchique)*

*« Il y a plutôt une cohérence. La CFDT est majoritaire et elle est plutôt bien vue au niveau de l'entreprise. Il n'y a pas de discours contradictoires, c'est dans la même ligne. » (Un professionnel de santé)*

Mais il faut aussi se demander par quels canaux s'opère cette régulation. **Les modes de régulation** décrits concernent :

- Les **réunions formellement organisées** : groupes de travail et réunions préparatoires et de débriefing de CHSCT, de CE, réunions de section, conseils syndicaux ou assemblées générales (moins fréquentes et élargies aux adhérents). **Au niveau du CHSCT**, ce sont les réunions plénières qui rythment les échanges à travers leur préparation et leur compte-rendu. Les visites de terrain sont aussi l'occasion de se rencontrer.

*« On se réunit après les plénières pour préparer les tracts de compte rendu, plus le mercredi après-midi en préparation de la plénière à suivre. Le centre de gravité est autour des plénières. » (Un représentant du personnel)*

*« On se voit sur les visites, en plénière, et en CHSCT élargi aux entreprises extérieures. » (Un représentant du personnel)*

*« On se réunit une fois par mois à la journée et le matin des réunions plénières (une fois par trimestre). On voit la répartition des tâches et le suivi des dossiers qui se fait toujours au moins à deux. » (Un représentant du personnel)*

*« Il peut y avoir des désaccords sur certains sujets, c'est un groupe, mais on arrive en réunions à se fixer le même objectif en se concertant, en disant c'est ce qu'on va dire. On est chacun dans des catégories professionnelles différentes et on se complète. » (Un représentant du personnel)*

**Au niveau de la section**, les réunions peuvent être hebdomadaires ou mensuelles. Il s'agit d'instaurer un échange, du débat possible et de veiller à la coordination entre les IRP. Les conseils syndicaux ou assemblées générales qui ont lieu de une à plusieurs fois par an concernent la stratégie syndicale plus large.

*« Et on est plusieurs du CHSCT à être aux réunions de section du lundi. » (Un représentant du personnel)*

*« Les délégués du personnel. On les voit à la réunion du lundi pour les entendre, leur apporter des réponses. » (Un représentant du personnel)*

*« Il peut y avoir des points de vue divergents entre nous. On a toujours un débat ouvert et au bout du compte on trouve un terrain d'entente. On est sur les mêmes valeurs. Il n'y a pas de blocage. Sinon, on peut faire un vote. En tout cas, on sort avec une stratégie, et pas en ordre dispersé. Cela se passe dans les réunions du lundi. On est une grosse section. Il y a des échanges entre les instances. Il n'y a pas de problème d'échanges d'information et de coordination. Les sujets peuvent être évoqués dans les*

*différentes instances, on ne fait pas de rétention et on échange. La coordination se fait via les réunions du lundi où il y a toujours des DP, le secrétaire du CHSCT, le secrétaire du CE et au moins un DS. Il y a toujours plusieurs services représentés. Il y a de la représentativité et de l'échange. » (Un représentant du personnel)*

*« Tous les six mois environ, en conseil syndical, on décide de la stratégie et des nominations, dont des postes de remplaçants pour tester. » (Un représentant du personnel)*

*« On essaye de fonctionner tel que l'on nous l'a appris, en évitant de cloisonner les IRP, car cela ferait le jeu des patrons dans le cas contraire. On se dit tout en section pour avoir le même niveau d'information. On a une réunion de section chaque mois où tous les thèmes sont abordés via les élus dans chaque atelier et dans chaque collègue (sauf cadre). On a aussi une AG des adhérents. On fait aussi le CR de ce qui s'est fait en CE. En plus on aborde la vie syndicale départementale, régionale et fédérale. Et puis la politique à tenir en matière de CHSCT.*

*La stratégie syndicale est possible grâce à la vie de section, le cumul des mandats et leur coordination. (Un représentant du personnel)*

*« On réunit ensemble toutes les instances une fois par mois minimum. Plus s'il le faut en se prenant des journées. Il peut y avoir des différences de point de vue et des caractères forts, on règle cela entre nous et on a toujours une attitude unique devant la direction. » (Un représentant du personnel)*

- Le **cumul de mandat** (surtout dans les établissements B, C et D), au sens où quand les mêmes personnes détiennent à la fois des mandats de DS, DP, CSCHT et/ou CE, la circulation de l'information entre les IRP et leur coordination sont censées être facilitées.

*« C'est les mêmes élus ! Ça facilite les choses ! » (Un représentant du personnel)*

*« L'avantage du cumul des mandats c'est que l'on a des connaissances communes, un partage de l'info plus facile, que cela remonte plus vite que si chacun avait un mandat dans son coin. » (Un représentant du personnel)*

*« Les ¾ des représentants cumulent les mandats de CE et de CHSCT. Comme se sont les mêmes l'information en CE sur l'activité du CHSCT se limite au CR trimestriel. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Ils sont tous partout en termes de mandats. Donc, il n'y a pas de problème de coordination et de relations. Cela se fait comme ça et puis voilà. » (Un professionnel de santé)*

*« On a des doubles casquettes CHSCT plus DP ou C.E., on travaille en lien avec la DS. » (Un représentant du personnel)*

*« Oui, elle est très forte et notamment à travers le cumul de mandats. Il y a une liaison très vite faite entre DP/CE/CHSCT, même si certaines personnes sont plus placées dans l'un ou l'autre. Ils parlent d'une même voix. » (Un représentant de l'employeur)*

- Les **rencontres en « petit comité » de leaders syndicaux** où se retrouvent les DS et les Secrétaires de CE et de CHSCT. Ceux-ci se rencontrent plus souvent, informellement ou non (Bureau de la section). Il est là éventuellement plus question de la ligne syndicale, des choix et stratégies politiques. Cependant, certains nous disent que les questions de CHSCT y sont moins présentes car moins politisées. Un risque est aussi mentionné que les autres mandatés s'en remettent un peu facilement à eux sur ces aspects (établissement D).

*« On se voit aussi le lundi, mais aussi au quotidien parce qu'on est des détachés. On se voit tous les jours. On discute tous les trois (avec le secrétaire de CE et le délégué syndical), on se voit énormément, on échange. » (Un représentant du personnel)*

*« C'est surtout la DS et la Secrétaire de CHSCT qui s'impliquent beaucoup et qui sont le relais vis-à-vis de la CFDT par rapport aux décisions prises. Elles ont des mandats à l'extérieur et sont motivées, elles vont de l'avant. » (Un représentant du personnel)*

*« Ce qui est surprenant ici, c'est l'unité des représentants syndicaux derrière un ou deux leaders. » (Un représentant de l'employeur)*

Les travaux du GT1 font avant tout ressortir le rôle de la section : celle-ci est un lieu d'information et d'échanges entre mandatés où certains besoins de coordination peuvent être traités.

Ces modes de régulation concernent aussi **la répartition des sujets entre CE, CHSCT et DP**. La stratégie principale là-dessus semble être de faire la part entre ce qui relève de l'une ou de l'autre des instances. Quelques nuances peuvent cependant être apportées à cet égard.

D'une part, dans les quatre cas, **des sujets de CHSCT sont parfois abordés dans plusieurs instances pour faire pression sur l'employeur**. Cela peut-être aussi parce que des aspects différents d'un même sujet doivent être abordés dans les instances compétentes. Par exemple dans l'établissement D les RPS sont traités pour les aspects individuels en DP, pour les aspects réflexion et étude en CHSCT et pour les aspects organisationnels en CE (mais, de leur aveu même, sans que l'articulation soit vraiment travaillée entre mandatés des différentes instances). Par exemple encore, des questions d'investissements qui sont liées à des sujets de CHSCT doivent passer par le CE (établissement B).

Il s'agit également d'un moyen permettant aux représentants des salariés de toucher plusieurs interlocuteurs différents côté employeur.

Cette possibilité de jouer sur la palette des instances possibles où faire passer les sujets est également mentionnée comme une stratégie fréquente chez la plupart des participants au GT2.

*« Le CHSCT c'est la sécurité, le CE c'est l'entreprise, et les DP c'est les personnes. » (Un représentant du personnel)*

*« Le délégué est plus sur le politique, les DP sur les aspects combattifs de terrain, mais cela n'empêche pas que dans les questions traitées en DP, s'ils n'obtiennent pas de réponse, cela passe en CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« Et on cherchera plus à traiter dans les deux instances plutôt qu'à vouloir le faire spécifiquement de notre côté. Ça nous donne plus de poids de les attaquer sur plusieurs fronts. » (Un représentant du personnel)*

*« Il y a parfois des thèmes de CHSCT qui sont mis à l'ordre du jour du CE pour mettre la pression à la Direction. Plus les investissements sur les tables élévatrices. » (Un représentant du personnel)*

*« Plus des investissements en matériel qui passent par le CE dont certains peuvent avoir été vus par le CHSCT avant. » (Un représentant du personnel)*

*« Quand un sujet ne rentre pas par la porte ils essayent de le faire rentrer par la fenêtre. Ils ont tendance à ramener les sujets dans les différentes instances mais c'est peut-être sources d'inefficacité car ce ne sont pas les mêmes interlocuteurs côté direction et ceux-ci peuvent oublier de se concerter. Il vaudrait mieux bien répartir se qui relèvent de DP, CHSCT, CE. » (Un responsable hiérarchique)*

*« On a une réunion préparatoire CE/DP tous les mois. On organise aussi des journées de travail sur les objectifs particuliers comme le planning. Sur l'identification des dossiers, on n'a pas trop de mal à faire la répartition entre les instances, un peu plus entre DP et CE. » (Un représentant du personnel)*

D'autre part, **le traitement d'un sujet par le CE et/ou le CHSCT ne donne pas tout à fait lieu aux mêmes stratégies en fonction de l'importance respective accordée à l'un et à l'autre au sein de l'établissement**. Ainsi, au sein de l'établissement B on parle fréquemment à propos du CHSCT de « commission du CE » qui lui remet d'ailleurs son compte-rendu. On parle aussi de « faire monter au CE » des sujets qui ont du mal à aboutir en CHSCT. Dans les établissements A et D le rapport de poids au sein de l'entreprise semble moins défavorable au CHSCT, et on parle même d'un rééquilibrage qui se serait opéré au fil des années. Du coup, il serait moins nécessaire de « faire monter en CE » les sujets pour leur

donner plus de poids et faire pression sur l'employeur. Cette différence tend aussi à indiquer que le CHSCT n'est pas toujours bien positionné pour pouvoir aboutir à une décision et qu'il est donc nécessaire d'en passer par une autre IRP. On notera également que les calendriers des IRP respectives sont distinct et que la plus grande fréquence des réunions de CE offre la possibilité d'accélérer l'inscription d'un sujet à l'agenda collectif.

*« Les questions de CHSCT ne remontent pas en CE, c'est très rare. Cela reste dans l'instance. Ce serait plutôt le contraire : des questions de DP qui sont reprises en CHSCT sur les aspects sécurité et conditions de travail plus qu'en CE. » (Un représentant du personnel)*

*« Ici le CHSCT a bien son poids et il n'y a pas de stratégie pour faire remonter les choses en CE. » (Un responsable hiérarchique)*

*« On a des sujets qui sont dans l'actualité maintenant et que l'on va faire monter au CE pour appuyer (tout ce qui est conditions de travail sur le ressenti des gens au niveau mental, mal être, relations avec la hiérarchie...). Mais sinon on essaye de garder les choses en CHSCT. » (Un représentant du personnel)*

*« Il y a des sujets que l'on traite aussi bien en CHSCT qu'au C.E. Mais, comme le CE est une fois par mois, on a tendance à traiter en CE pour avoir une réponse plus rapide qu'en CHSCT qui a lieu tous les trois mois. » (Un représentant du personnel)*

*« Des sujets abordés en CHSCT peuvent être abordés en C.E. sous un autre aspect. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Le CHSCT est une commission du CE et on lui fait un retour de notre activité, notamment à travers des CR. » (Un représentant du personnel)*

Par contre, dans les quatre établissements, **les liens avec les instances CFDT extérieures à l'entreprise sont très peu mentionnés** (le syndicat et la Branche, éventuellement la Fédération, sont plus cités que l'UD, l'URI et la Confédération). Les relations se font à travers quelques élus qui y ont aussi des mandats (plutôt les leaders syndicaux dans l'établissement). Elles relèvent surtout de la formation, de l'information et de conseils « pratiques », pas ou très peu de la stratégie syndicale ou des axes à porter en CHSCT.

Finalement, on peut aussi souligner **la faible intégration du CHSCT dans une politique syndicale d'ensemble**, que ce soit au niveau de l'entreprise ou, plus encore, par rapport aux instances syndicales extérieures (syndicat, URI, fédération, confédération). Il existe certes en interne à la section syndicale des formes d'échanges et de coordination, mais tout se passe comme si les sujets traités et les actions menées étaient en grande partie propres d'abord au CHSCT et ensuite à l'entreprise et, surtout ne faisaient pas l'objet d'une mise en perspective par rapport à une action syndicale d'ensemble sur le travail affichant des choix et des volontés politiques précises qui incluraient le CHSCT. Et, symptomatique de tout cela, on nous a souvent dit que : *« c'est pas sur les sujets de CHSCT que l'on passe le plus de temps »* (en réunion de section syndicale).

On est plus sur l'organisation de la distribution entre les différents domaines de compétence ou sur une stratégie de pression vis-à-vis de l'employeur, que sur l'examen et le travail de l'articulation possible d'un même objet entre les instances. La question de la ligne syndicale passe essentiellement par le DS principal et le bureau de la section. Les questions de CHSCT semblent peu incluses dans une approche politique plus large de l'action syndicale.

*« Sur le comment agir, le délégué donne la ligne syndicale et nous on essaie de voir ce qu'on peut apporter. Comment faire, les solutions, les idées. Il n'y a pas d'objectifs syndicaux vis-à-vis du CHSCT. C'est le secrétaire et les élus CHSCT qui décident et on ne développe pas trop la partie*

*syndicale. Mais les choses changent un peu. Ces derniers temps il y a eu un point voulu par le délégué et il nous a demandé d'en être porteurs vis-à-vis de la Direction. Il y a aussi peut-être un discours à tenir en ne disant pas je, mais en parlant au nom de la CFDT. » (Un représentant du personnel)*

*« Pour avoir une ligne politique sur ces questions, il faut que l'on soit en adéquation avec les grandes lignes de notre syndicat. On fait des réunions de bureau ou l'on parle des idées de la CFDT, les informations que l'on a via la fédération, et surtout le syndicat. » (Un représentant du personnel)*

*« Mais le CHSCT n'est pas tellement abordé en section. Plus en préparation du CE pour qu'il y ait un lien, connaissance et coordination. Et pour avoir une vision globale, y compris sur les implications économiques de l'activité du CHSCT. Cela donne lieu à peu de débats et il n'y a pas de sujets conflictuels. » (Un représentant du personnel)*

Il ressort des travaux du GT2 des situations contrastées sur ces questions où l'on trouve aux deux extrêmes : d'une côté des sujets de CHSCT qui font débat au sein de l'équipe syndicale et sur lesquels on s'entend pour fixer des axes communs et une position identique à tenir dans toutes les instances ; de l'autre côté un CHSCT considéré comme un peu livré à lui-même, comme devant rester « a-politique », et dont l'équipe syndicale n'aurait pas pris la mesure du levier potentiel qu'il représente.

#### **IV.4. Les relations avec l'employeur : une orientation générale vers la co-construction**

Les relations entre les représentants des salariés et ceux de l'employeur au sein du CHSCT sont, bien sûr, celles qui concernent le plus directement les relations professionnelles. Sur ce plan, les éléments ressortant de la première partie sur le rôle perçu du CHSCT par ses membres trouvent à se concrétiser ici dans une relation qui est, dans la plupart des cas, considérée avant tout comme pouvant donner lieu à consensus. Cela n'empêche pas cependant des relations plus tendues dans d'autres cas, et des points de frictions dans tous les cas.

En effet, dans trois des établissements sur quatre, les relations sont jugées bonnes côté représentants des salariés comme côté représentants des employeurs (établissements A, B et C) : elles seraient fondées sur **un vrai dialogue social constructif et un consensus possible à travers l'écoute et la volonté d'avancer**. Ce serait d'ailleurs la marque particulière du CHSCT par rapport aux relations avec les DP ou au sein du CE qui peuvent être plus conflictuelles (établissements A et B). La comparaison est effectivement souvent faite avec les autres instances. **Les sujets traités en CHSCT sont considérés comme moins sensibles que ceux relevant des DP et du CE**. Ils sont dits plus techniques et plus susceptibles de conduire à des intérêts communs et à des objectifs partagés, tandis que les sujets traités avec les DP et en CE (salaires, emplois, primes, carrières, horaires...) donneraient lieu, par nature, à plus d'oppositions d'intérêts, voire potentiellement à des affrontements « idéologiques ». Ces derniers sujets seraient également considérés comme plus stratégiques pour l'entreprise. Et l'on retrouve ici la hiérarchie d'importance instaurée entre le CE et le CHSCT. Certains soulignent l'intérêt pour le développement syndical de sujets de CHSCT qui étant moins sensibles, s'y prêtent plus que les salaires par exemple (établissement B).

*« Les relations sont bonnes avec la direction. » (Un représentant du personnel)*

*« Cela se passe super bien, on n'est pas dans une position de conflit avec eux. » (Un représentant du personnel)*

*« Très bien. Cela se passe bien, très calme. » (Un représentant du personnel)*

*« Ce n'est pas conflictuel et il y a un vrai travail qui s'effectue au niveau du CHSCT. On fait les choses de façon à ce que ça avance et pas de manière conflictuelle ou sous le couvert de la contrainte réglementaire et administrative. C'est plutôt consensuel. Le CHSCT est constructif. » (IPRP)*

« Quand on discute sur des choses réelles et concrètes on doit pouvoir tomber d'accord. » (Un représentant de l'employeur)

« Il y a une cohérence entre les objectifs du CHSCT et les objectifs de la Direction. Nous on aide à l'obtention des résultats du CHSCT qui se fixe une feuille de route en face de laquelle on doit produire des résultats (voir les bilans). » (Un responsable hiérarchique)

« Le Directeur est à l'écoute. Il a une grosse connaissance, ne tombe pas des nues, trouvent des réponses. » (Un représentant du personnel)

« Quand on est d'accord on leur dit et quand on ne l'est pas aussi. On évite le conflictuel, c'est un peu une marque de fabrique. Eux aussi essayent de maintenir ce type de relation. » (Un représentant du personnel)

« Ils sont toujours à l'écoute, même si l'on n'obtient pas toujours tout. Les deux parties s'écoutent. » (Un représentant du personnel)

« Ici ça n'est pas conflictuel, même dans les autres instances. Il y a un bon climat social, même si chacun dit ce qu'il a à se dire. » (Un représentant de l'employeur)

« Et puis, quand le travail en CHS est bien fait, c'est une source de développement syndical. Parler de santé au travail ou de sécurité, c'est moins conflictuel que parler salaires avec les gens et c'est une bonne accroche syndicalement. » (Un représentant du personnel)

On retrouve la même logique de consensus possible dans les échanges du GT2, avec des expressions comme « gagnant/gagnant » ou « on devrait aller dans le même sens ».

Et si les relations sont ainsi qualifiées de « constructives » par la plupart des acteurs, c'est en grande partie parce qu'ils déclarent y trouver **un intérêt commun**. On pourrait ainsi parler de « partenariat » (où le terme de partenaires sociaux prendrait tout son sens), dans la mesure où le CHSCT devient dès lors un espace d'échanges entre représentants des salariés et des employeurs au service tant de l'entreprise (entendue comme projet économique) que de ses salariés (en tant qu'hommes et femmes à protéger et à ménager). Chacun étant censé y trouver son compte tant au plan financier, qu'en termes d'emploi et de santé.

« Et au niveau de la Direction, ils ont compris l'intérêt de travailler avec les représentants au CHSCT. Il y a un vrai travail de CHSCT global, pas seulement des élus qui feraient pression sur le patron. » (Un représentant du personnel)

« La relation avec l'employeur est une relation assez vraie, on ne le fait pas pour être en règle, mais parce que l'on y a intérêt : les accidents du travail ou les maladies professionnelles, cela coûte cher et l'entreprise a intérêt à ce que son personnel ne soit pas trop marqué. Les salariés également pour l'équilibre de vie, notamment avec l'âge. Et ici il y a cette vision. L'employeur a un intérêt à avoir un CHSCT le plus au point possible. Le contraire reflète une vision passéiste de l'employeur. » (Un représentant du personnel)

**La ligne politique générale de la CFDT** est aussi soulignée dans les quatre cas, par nos interlocuteurs des deux côtés, comme étant favorable à ce consensus possible<sup>21</sup>. Vu notamment du côté des représentants de l'employeur (mais pas seulement), celle-ci serait moins conflictuelle et plus responsable par rapport à l'entreprise (tenant plus compte de ses contraintes économiques, de la conjoncture...). Par ailleurs, la présence unique ou majoritaire de la CFDT est plutôt vécue comme un avantage de la part des représentants des salariés

---

<sup>21</sup> On notera que ce n'est pas tout à fait ce point de vue qui ressort d'une étude consacrée aux militants de la CFDT faisant plutôt mention de positionnements plus « durs » de cette organisation syndicale. Barthélémy, Martine ; Dargent, Claude ; Hilal, Nadia ; Rey, Henri. *Les militants de la CFDT aujourd'hui : pratiques syndicales et rapport au politique*. CEVIPOF, CFDT et IRES, décembre 2009. Les résultats obtenus dans notre étude peuvent être liés à la situation dominante de la CFDT dans les établissements considérés.



comme de l'employeur qui y voient l'occasion d'un dialogue social plus apaisé, puisqu'évitant de donner dans la concurrence entre organisations syndicales et la surenchère possible. Cependant, les deux arguments n'expliquent pas, dans ce cas, la différence maintes fois faite entre les IRP.

*« La CFDT est donc très fortement majoritaire et les relations sociales sont très constructives car la CFDT est dans une démarche de recherche de consensus, de solutions. La CFDT défend son personnel, mais est capable de prendre des positions pas si faciles vis-à-vis de lui dans l'intérêt du site et à plus long terme. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Avec la CFDT, force est de constater que l'on arrive à faire des choses. On a un syndicat qui est majeur dans son comportement. Conscient de l'extrême fragilité du site et qu'il faut préserver l'avenir et on a des discussions riches et positives. » (Un représentant de l'employeur)*

*« Et la logique de conflit n'a pas lieu d'être ici. On n'est pas chez Molex. » (Un représentant du personnel)*

*« Il n'y a qu'une section ici, pas de concurrence, ce qui permet d'être plus calme au sein de la CFDT. La CFDT est plus médiatrice que conflictuelle. » (Un représentant du personnel)*

*« La direction est demandeuse de nous voir et ne pense pas à faire sans nous. » (Un représentant du personnel)*

Plus spécifiquement, il faudrait ajouter dans certains cas **la personnalité reconnue du Secrétaire de CHSCT**, jugé impliqué, expert et charismatique, y compris par les représentants de l'employeur, ce qui lui donne de la légitimité pour instaurer une certaine qualité de dialogue social (fondé sur le respect, l'écoute, la prise en considération des problèmes soulevés).

*« X faisait beaucoup, il était en relation avec eux et réglait les problèmes en amont. » (Un représentant du personnel)*

*« X avait la crédibilité, l'expertise reconnue, et cela nous permettait de faire avancer les choses avec la Direction. » (Un représentant du personnel)*

*« Cela tourne beaucoup autour de la personnalité du secrétaire de CHSCT : compétence, ancienneté. Avant lui, aussi ceux qui l'ont précédé avaient cette reconnaissance de la compétence technique. Cela ne se fait pas sans eux, et ça c'est typique d'ici. Ils ont ce poids car ils ont la crédibilité. C'est un monde d'ingénieurs et de techniciens où le CHSCT se pose sur ce registre et donc la reconnaissance va avec, on parle d'égal à égal, et c'est pas sur les carrières ou les salaires comme pour les DP. » (IPRP)*

Cependant, **le risque d'un consensus un peu trop facile et faiblement productif, de relations qui seraient trop bonnes**, de cogestion, voire de « copinage » entre certains représentants des salariés et des représentants de l'employeur qui, à force de se côtoyer, finissent par développer une certaine complicité, est évoqué par certains responsables syndicaux et acteurs « extérieurs » dans certains établissements (A et B). La conscience d'une vigilance à rester revendicatif ou à le devenir plus et à montrer son désaccord si nécessaire est alors réaffirmée des responsables syndicaux.

*« Sur la longueur, des rapports avec le Directeur se créent qui sont bons, mais il faut faire attention à éviter le copinage, garder les distances, ne pas rentrer dans la complicité pour pouvoir toujours aller au conflit si besoin, faire pression. » (Un représentant du personnel)*

*« Sur la sécurité on se doit d'être intransigeant. Quitte à taper du poing sur la table. » (Un représentant du personnel)*

*« Est-ce qu'on n'est pas trop consensuel, dans l'arrangement permanent ? C'est important de passer à autre chose. Cela risque de basculer dans la cogestion et donc dans le manque de débat. » (Un représentant du personnel)*

« Pour la plupart on est tous élus depuis très longtemps et on maîtrise bien tous les rouages. Mais peut-être que cela nous rend moins revendicatifs. Plus le fait de ne pas avoir de concurrence syndicale. » (Un représentant du personnel)

Dans le même temps, on a vu aussi que dans certains établissements, avec la montée en puissance des problématiques de santé au travail et de responsabilité des employeurs, il pouvait y avoir une tendance à un rééquilibrage sur les importances respectives accordées à ces deux IRP. On peut alors se demander si, en suivant la logique préalablement décrite, **les sujets traités en CHSCT ne vont pas devenir plus stratégiques, plus sensibles, et faire ressortir des oppositions plus marquées** entre représentants des salariés et ceux de l'employeur.

« Il y a un poids qui s'est rééquilibré entre le CE et le CHSCT. Et qui est supérieur aux DP. » (Un représentant du personnel)

« Il y a un poids équilibré entre le CHSCT et le CE. » (Un professionnel de santé)

« Pas non plus de hiérarchisation CE-CHSCT, ils sont mis sur le même plan, et même j'entends plus de choses venant du CHSCT que du CE. » (Un responsable hiérarchique)

« Le CHSCT est une instance comme les autres, aussi importante que le CE. » (Un représentant du personnel)

« Je me sens aussi beaucoup plus représentant, porte-parole du personnel que quand je suis entré surtout qu'au début je me représentai le CHSCT comme les experts du CE, alors qu'il s'agit d'une entité plus autonome. » (Un représentant du personnel)

Cela semble être en partie le cas dans l'établissement D où **les relations professionnelles au sein du CHSCT étaient, des deux côtés, jugées tendues** au moment de notre venue. Tensions se manifestant notamment par **le recours à des procédures administratives** dont on a vu qu'elles sont plutôt considérées comme l'arme ultime. Ainsi, les représentants des salariés ont-ils utilisé le droit d'alerte, la procédure de danger grave et imminent et le recours à l'Inspection du travail sur une question de sécurité, plus la mise en demeure et la convocation du Directeur par l'Inspecteur du travail pour absence de consultation du CHSCT sur des travaux importants en cours.

Le dialogue ne semble pas coupé, mais donnerait plutôt lieu à **des formes d'exaspération et d'incompréhension mutuelles** suite à des dossiers qui n'avancent pas assez vite (vu du côté des salariés et des représentants des salariés) ou qui ne peuvent pas avancer plus vite (vu du côté de l'employeur). On en arrive, côté employeur, au reproche fait aux membres du CHSCT d'être trop dans l'exigence pure et trop vite dans le rapport de force (et pas assez responsables par rapport aux contraintes de la Direction, pas assez vers la recherche de solutions en commun), et, côté représentants syndicaux, à un sentiment d'évitement de la part de la Direction.

Ce cas souligne aussi une sensibilité des relations professionnelles aux changements de Direction (qui y sont fréquents) et peuvent créer une instabilité dans la qualité des relations et ce qu'elles peuvent produire (actions et suivi des actions).

« Les changements de direction pénalisent beaucoup, car il faut reprendre les dossiers, c'est difficile de suivre de A à Z. Il y a des Directions avec lesquelles ça marche très bien. Mais avec cette Direction... » (Un représentant du personnel)

« Avant, on avait une autre direction avec laquelle les relations sociales étaient plutôt correctes. » (Un représentant du personnel)

*« Il y a trois ou quatre ans, le dialogue social était plus facile et on obtenait plus de choses. » (Un représentant du personnel)*

*« Il y a des directions qui changent beaucoup et qui chacune ont leurs priorités, des enjeux différents, ce qui peut retarder les dossiers. » (Un professionnel de santé).*

Par ailleurs, dans l'ensemble des établissements **des points de frictions existent aussi**. Ceux-ci portent principalement sur les aspects financiers liés aux propositions du CHSCT et sur la longueur des délais de mise en œuvre.

Concernant **les aspects financiers**, les Directions ne souhaitent pas ou ne peuvent pas toujours entériner des propositions du CHSCT engageant des budgets qu'elles considèrent comme importants. Au-delà de la « commodité » éventuelle de l'argument, cela renvoie aux marges de manœuvres possibles côté employeur qui peuvent être liées à des positions en termes de capacité de décision et/ou à des situations conjoncturelles. Et on trouve une configuration assez variée de cas ici. Ainsi, l'établissement A fait partie d'un grand groupe et dispose donc d'une moindre autonomie financière, d'autant que, si le groupe est florissant, le site est lui actuellement dans une situation économique défavorable. L'établissement B, quant à lui, fait partie d'une grosse PME indépendante dont la Direction est libre d'engager des fonds sur des actions liées au CHSCT, mais qui subit actuellement les conséquences de la crise. L'établissement C appartient à un grand groupe et semble disposer d'une assez grande latitude en termes d'engagements budgétaires. Enfin, l'établissement D appartient à un petit groupe régional et les marges de manœuvre du Directeur sont contraintes par le fait qu'il doit tenir compte d'un actionnaire.

*« La sécurité coûte et de ce fait il y a un peu d'inertie, surtout que vu du côté Direction il n'y a pas de contreparties économiques positives. Quand c'est sur la production, et qu'il y a un message en termes d'amélioration le patron s'y retrouve en termes de coût, alors c'est OK. Sinon c'est plus dur de faire bouger les choses. Il y a le problème de la maîtrise des coûts. Et nous on ne peut pas être sur les mêmes priorités que le patron. Le delta est ici. » (Un représentant du personnel)*

*« Mais il y a des paradoxes entre la sécurité comme priorité et les moyens humains que l'on demande parfois et où la Direction recule pour des raisons purement économiques. » (Un représentant du personnel)*

*« La période faste est passée et il y a moins de moyens budgétaires. Le comportement sécurité ne doit pas changer mais les actions mises en place diminuent en termes d'ampleur. » (Un responsable hiérarchique)*

*« On a demandé une solution provisoire, la direction nous a répondu qu'elle n'avait pas l'argent... La situation financière compte beaucoup. » (Un représentant du personnel)*

*« Pourtant, nos demandes ne sont pas extravagantes. On ne demande jamais des choses impossibles pour ne pas mettre en danger notre outil de travail. C'est comme cela qu'on arrive à trouver des compromis, mais pour les salariés c'est dur parfois à justifier le fait qu'il faille toujours faire des efforts. » (Un représentant du personnel)*

La deuxième pierre d'achoppement relève des **délais entre la remontée des problèmes de terrain par les représentants des salariés et la mise en œuvre de décisions**. Ceux-ci ont tendance à paraître long et à exaspérer les salariés qui ont parfois l'impression que les choses n'avancent pas. Cela peut avoir pour conséquence de délégitimer le CHSCT dans son ensemble. En effet, et cela ressortait clairement du GT1, la légitimité des membres du CHSCT repose sur le lien avec les salariés à travers la présence sur le terrain, mais aussi à travers les résultats perçus par ceux-ci de l'activité de cette instance. Et cela renvoie du coup à la capacité des membres du CHSCT à communiquer sur l'activité de celui-ci, mais aussi à montrer de quelle façon ils portent les propositions en CHSCT. Par ailleurs, ces délais

soulèvent également la question de l'efficacité et des moyens du CHSCT pour suivre les dossiers qu'il a à traiter (nombre de réunions, outils de suivi des affaires, mobilisation des personnes...).

*« On n'obtient pas tout. Et puis il y a aussi un travail de longue haleine derrière sur des points qui reviennent, qu'il faut relancer, du suivi. Il y a des dossiers qui traînent en longueur. » (Un représentant du personnel)*

*« On est une équipe qui fonctionne bien. Le seul problème, c'est des dossiers qui n'avancent pas par rapport aux salariés, c'est trop. On voudrait que cela aboutisse plus vite. » (Un représentant du personnel)*

*Les requêtes du personnel qui expose ses problèmes et souhaite que cela soit résolu tout de suite. Ils ont l'impression que ça n'aboutira jamais, et cela discrédite. » (Un représentant du personnel)*

*« Les dossiers traînent, mais peut-être que le CHSCT est limité dans ses pouvoirs. Sauf que derrière, les salariés continuent de travailler dans de mauvaises conditions. Et rien ne se passe, ça ne bouge pas. Et ça, les salariés attendent derrière. Si le CHSCT est bloqué, il n'a qu'à le dire et y compris aux salariés, pour faire pression, que ça bouge plus en termes d'actions. » (Un représentant du personnel)*

**La question du lieu de décision**, des modes d'élaboration et de mise en œuvre est alors parfois soulevée. Pour certains, cela avance plus en « petit comité » et entre personnes plus investies (les leaders syndicaux directement avec les représentants de l'employeur concernés) qu'au cours des réunions plénières. Autrement dit, plus dans l'informel, les couloirs, les rapports directs entre décisionnaires des deux côtés que dans le fonctionnement formel du CHSCT.

*« Autre difficulté : c'est parfois la difficulté dans la mise en œuvre, le suivi des choses décidées, et puis parce que pour faire avancer les choses c'est pas dans le cadre du CHSCT qu'on y arrive, en plénière, mais avec 2 ou 3 interlocuteurs qui ne sont pas que membres du CHSCT, et pour ne pas partir sur des choses que l'entreprise ne peut pas réaliser. Il faut être pragmatique. » (Un représentant de l'employeur)*

On peut aussi relever que dans certains établissements (A, B et C) on nous a parlé de **relations moins faciles avec le management intermédiaire qu'avec la Direction**. Le management intermédiaire (qui a une capacité décisionnelle par rapport à certaines propositions du CHSCT dans certains établissements et peut en tout cas intervenir sur la mise en œuvre des décisions prises) est plus directement sur les contraintes de production et de gestion que la Direction générale. Il est également plus enclin à la rétention d'informations sur les problèmes concernant le CHSCT. La Direction générale quant à elle serait plus sur la responsabilité (morale et juridique) de l'employeur, les relations avec les organisations syndicales et elle a un intérêt à la remontée d'information des services via le CHSCT sur lequel elle compte parfois pour exercer ce rôle.

*« Mais, autant la Direction en haut à le bon discours, autant les chefs de département et les chefs de service qui sont de très bons techniciens connaissant bien leur métier, sont loin du compte au niveau relations sociales et relations humaines. Ils n'ont pas mesuré l'impact des IRP dans une entreprise comme la nôtre. Ils nous perçoivent plus comme des empêchements de tourner en rond que comme des gens avec lesquels il faut faire avancer les choses. Eux, ils ont des objectifs, des plannings à respecter, et il ferme un peu les yeux parfois sur les aspects sécurité. Et nous, on est les fusibles, et on remonte à la Direction qui s'étonne. On souligne le double discours entre contraintes de production et sécurité qui engendre des ambiguïtés sur le terrain. » (Un représentant du personnel)*

*« ... Et notamment l'intérêt d'une information allant directement à la Direction, ce qui ne semble pas être toujours le cas par la voie hiérarchique. Faire en sorte aussi que le N. +4 ait d'autres*

*informations que ce qu'il a de par sa hiérarchie en-dessous il y a de la rétention d'information. » (Un représentant du personnel)*

*« J'attends surtout du CHSCT un retour d'information vis-à-vis du terrain aussi correct que possible, car le retour que l'on a par la voie hiérarchique n'est pas toujours bon, et l'instance indépendante qu'est le CHSCT permet un autre son de cloche. Et cela vient en plus de la compétence technique. » (Un représentant de l'employeur)*

*« La remontée d'informations qui ne seraient pas vues par le management. Même dans le cadre de notre système de management de la sécurité, on ne voit pas tout et cela vient boucher des trous. » (Un responsable hiérarchique)*

*« Cela dépend aussi des chefs de service qui sont souvent de passage et sont aussi évalués sur les dépenses qu'ils font. » (Un représentant du personnel)*

Au total, à partir des points de vue croisés des différents acteurs et de la situation actuelle des relations, on peut tenter de synthétiser les quatre cas autour de **deux logiques concernant la place du CHSCT dans les relations professionnelles.**

La première amène à parler pour ce dernier d'une démarche d'accompagnement de la politique de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise (établissements A, B et C), voire de la démarche qualité de celle-ci (établissement B). **Le CHSCT est comme intégré par l'employeur lui-même** en tant qu'outil permettant un meilleur management de la sécurité et de la santé au travail. Il lui permet aussi de soigner la qualité de ses relations avec les organisations syndicales parties prenantes. Cela ne signifie pas pour autant que les représentants des salariés donnent directement dans ce jeu, mais eux aussi ont un discours qui tend à faire du CHSCT une force de proposition pour faire avancer l'entreprise dans ces domaines, un moyen de co-construction, avec l'employeur. Cette remarque est peut-être encore plus vraie dans l'industrie où la domination de la problématique de sécurité fait que l'employeur peut voir une utilité immédiate au CHSCT. L'industrie engendre aussi une approche plus technique des deux côtés. Tout se passe comme si l'employeur incorporait **le CHSCT comme un service concourant à l'organisation de la production dans l'entreprise** et qu'il faudrait manager comme tel.

*« On est écouté, reconnu et légitime parce que en termes de conditions de travail et de sécurité ont fait avancer les choses et tout le monde s'y retrouve, y compris en termes de paix sociale. » (Un représentant du personnel)*

*« Pour moi, le plus important c'est l'état d'esprit constructif. Et ici c'est plutôt un partenaire presque économique. Si l'on était dans le conflictuel et dans l'opposition, cela modifierait beaucoup les choses. On pourrait en rester au purement formel, ce qui arrange pas mal d'employeurs, mais nous on préfère un CHSCT constructif. » (Un représentant de l'employeur)*

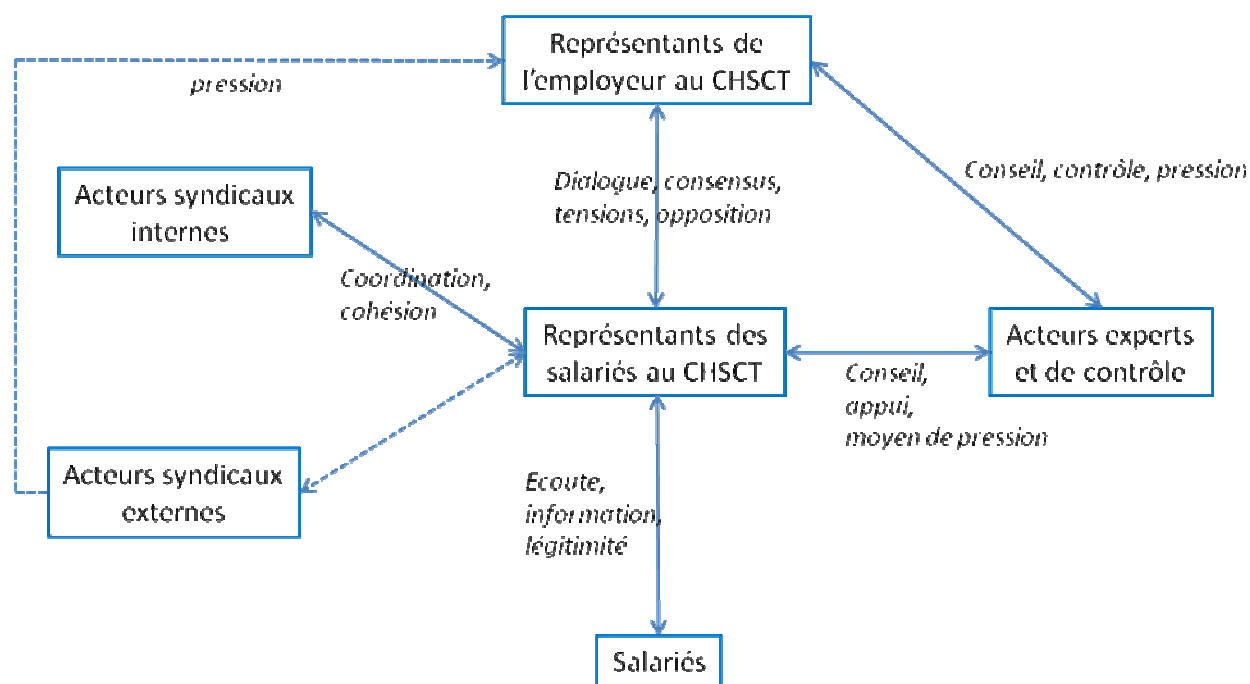
Ceci, au point que parfois, côté employeur, on en vient à considérer que les choses iraient encore mieux si les membres du CHSCT étaient plus dynamiques et impliqués, plus capables de faire émerger et de porter des propositions.

*« Les représentants des salariés pourraient être plus force de proposition, on reste sur du détail et les sujets de fond ne sont pas vraiment traités. Pourquoi ? Peut-être que j'en attends trop. On est plutôt demandeurs et solliciteurs. Ils pourraient être plus moteurs. Mais c'est aussi à nous d'animer le CHSCT. On est certifiés ISO et l'idée c'est d'intégrer le CHSCT dans cette logique. Donc avec une notion de participation. Il faut faire en sorte que le CHSCT participe, même si dans les cahiers des charges, il est seulement prévu de voir les partenaires sociaux sans que les modalités soient prévues. » (Un représentant de l'employeur)*

La deuxième démarche renvoie plus à une **position de contrepuvoir** pour le CHSCT allant jusqu'au recours administratif et à l'affirmation de revendications (établissement D). Aux yeux des représentants du personnel, les dossiers dont ils sont porteurs sont trop souvent éludés, ou l'objet de refus (essentiellement fondés sur les aspects économiques), ou bien encore traités avec trop de lenteur. Le CHSCT y est beaucoup plus considéré par l'employeur comme une IRP parmi les autres, objet de contrariétés, de sollicitations abusives... On arrive ici à des points de blocage qui ne permettent guère de faire avancer les dossiers. Dans ce cadre, les représentants des salariés mobilisent alors un certain nombre de moyens pour faire pression sur l'employeur : recours à l'Inspection du travail, à la CRAM, au Médecin du travail, mobilisation des personnels à travers des tracts et des pétitions à signer... Ce que, d'une certaine manière ils regrettent, car, dans leur esprit, ils souhaiteraient être plus proches d'une logique de co-construction telle que l'on a pu la décrire plus haut.

Pour terminer cette quatrième partie, on peut tenter de synthétiser l'ensemble des relations décrites à travers le schéma suivant. Nous en avons ajouté une « pour mémoire » bien qu'elle n'ait pas été rencontrée sur les terrains : celle qui partant des acteurs syndicaux externes relie aux représentants de l'employeur dans le sens du recours à un moyen de pression possible de la part des représentants du personnel.

#### *L'inscription du CHSCT dans le système d'acteurs*



## Conclusion, pistes de réflexion et d'action portées par les interviewés

Les développements précédents nous amènent à répondre de la manière qui suit à notre question de départ : « le CHSCT : une place à part dans le système de relations professionnelles ? ». Mais auparavant, nous préciserons bien ici que les CHSCT des quatre terrains investigués présentent les particularités d'être à dominante CFDT et très actifs, ce qui peut en grande partie expliquer les résultats. Ils ne peuvent donc représenter l'ensemble des possibles en la matière : il existe nombre de CHSCT se réunissant « pour la forme », ou sans couleur syndicale, ou bien encore confrontant plusieurs organisations syndicales, et où nous aurions pu faire d'autres constats et analyses. Les CHSCT « lambda » sont sans doute bien plus fragiles, leur fonctionnement et leur place dans l'entreprise moins assurés, moins ancrés.

Dans les CHSCT que nous avons étudiés, il existe **des logiques convergentes qui ont tendance à les distinguer des autres IRP**. Celles-ci portent essentiellement sur quatre points :

- **Le mandat** en CHSCT est assez unanimement jugé comme étant **moins syndical** (c'est-à-dire moins politique, moins conflictuel, moins porté sur les jeux de pouvoir avec l'employeur et les autres organisations syndicales) et **plus technique** (c'est-à-dire plus spécialisé, centré sur les procédés de travail et moins sur les dimensions générales de la stratégie et de la gestion de l'entreprise). Cette conception est notamment liée aux sujets traités...

- Les sujets dont relèvent le CHSCT sont considérés comme étant moins potentiellement conflictuels, moins revendicatifs, voire moins idéologiques. Ils sont censés faire converger plus aisément les intérêts entre les salariés et l'employeur dans une démarche constructive. Et, au total, ce sont **des sujets qui permettent un dialogue plus aisé et le consensus**.

- Il est d'ailleurs assez symptomatique que le discours sur l'activité même du CHSCT a tendance à **confondre représentants des salariés et représentants de l'employeur dans un tout** figurant une capacité de décision de cette instance dans son ensemble et pas simplement de consultation par l'employeur.

- Enfin, si l'activité du CHSCT fait l'objet, du côté syndical, de formes de régulation sur la coordination entre les instances et la cohésion du discours face à l'employeur, on peut cependant relever que ses sujets font l'objet d'**une faible intégration dans la politique syndicale d'ensemble**. En effet, les sujets de CHSCT ne sont pas des plus débattus. Mais surtout, ils font peu l'objet d'une mise en perspective par rapport à une action syndicale globale affichant des choix et des volontés politiques précises.

Et ces logiques, dans le contexte précis étudié, **entraînent un processus** à la fois :

- **D'autonomisation dans l'action syndicale**, au sens où ce sont avant tout les spécificités du CHSCT qui sont mises en avant et où l'activité de l'instance est peu située dans une politique syndicale d'ensemble (de l'entreprise, et moins encore fédérale ou confédérale). Nous ne parlons pas pour autant d'autonomisation par rapport à l'action syndicale, car les représentants rencontrés placent bien leur activité dans le syndicalisme (la défense des intérêts des salariés). Simplement, on pourrait dire que pour les mandatés au CHSCT, c'est faire du

syndicalisme autrement que dans les rapports de force « classiques » avec l'employeur. La question de la professionnalisation des personnes autour des problématiques propres aux CHSCT est alors aussi soulevée (notamment dans la perspective d'une montée en puissance de cette instance et des objets qu'elle a à traiter). Mais elle ne peut pas faire l'objet d'une réponse tranchée dans la mesure où il n'y a pas toujours spécialisation des personnes sur le CHSCT, puisqu'il existe une forte propension au cumul de mandat au fil des parcours militants.

- **Et d'intégration, par les Directions, dans le management de la politique santé, sécurité et conditions de travail de l'entreprise.** Dans la plupart des cas, tout se passe comme si le CHSCT était assimilé à un des outils (voire le principal outil) permettant un meilleur management de la sécurité et de la santé au travail dans l'entreprise (remontée d'informations du terrain, prise de pouls des salariés, réflexion commune avec des représentants compétents et avec des experts, élaboration de propositions, etc.), comme si l'employeur l'incorporait **en tant que service concourant à l'organisation de la production dans l'entreprise.** Ce processus est encore renforcé par l'inclusion du CHSCT dans nombre de procédures et de normes à suivre, aussi bien à travers la réglementation imposée aux entreprises qu'à travers certaines formes de certification. Et les Directions peuvent y trouver un intérêt en termes d'efficacité de leur action dans ce domaine.

Pour compléter ces analyses, on recensera ici **les pistes d'action et de réflexion que les interviewés ont émises** (ainsi que les participants aux GT 1 et 2), notamment en vue d'améliorer le fonctionnement des CHSCT et d'accompagner leur développement supposé dans l'avenir. Ces propositions concernent les CHSCT en général et pas seulement celui de l'établissement du lieu d'enquête. On constatera cependant que, pour la plupart, elles vont bien dans le sens des résultats dégagés ci-dessus. On peut ranger celles-ci dans quatre axes :

### **1. Pouvoir de contrainte des représentants des salariés face à l'employeur**

- Une **meilleure connaissance des pouvoirs du CHSCT** et de leur mise en œuvre face à l'employeur. Ce qui renvoie à une question de formation qui soit n'est faite, soit n'est pas assez orientée dans un sens pratique de l'usage de ces possibilités.

*« Il y a un cadre réglementaire qui fixe les possibles. J'insiste sur la formation des membres qui pêche beaucoup. Elle est parfois faite par des cabinets non agréés alors que c'est une obligation, et ils ne traitent pas trop les moyens et les droits des CHSCT. » (Un membre des services de contrôle)*

- **Un renforcement de ses pouvoirs** : contraintes légales et financières. Le manque de pouvoirs plus coercitifs du CHSCT est parfois regretté. Pour certains, il s'agirait de les renforcer pour rendre cette instance mieux à même de remplir sa mission. A cette fin, il faudrait que le CHSCT soit plus en capacité de faire pression sur l'employeur. On nous parle alors de contraintes et d'obligations ou d'incitations financières ou bien du renforcement des leviers administratifs et juridiques à la disposition du CHSCT. Ceci fait notamment écho au sentiment de freins rencontrés sur les aspects budgétaires et temporels dans la mise en œuvre d'actions élaborées en CHSCT (cf. partie IV.4).

*« Notre rôle c'est d'alerter, mais on n'a aucun moyen de coercition : reste le droit d'alerte, de retrait et le recours à l'inspection du travail. Si on avait un petit plus, cela aiderait à faire avancer les choses. » (Un représentant du personnel)*



« Globalement, les contraintes financières que l'on impose aux entreprises les font réfléchir et contribuent à monter en puissance les CHSCT. Il faudrait que le pouvoir du CHSCT soit plus important, notamment sur le maintien des personnes plus âgées dans l'entreprise avec ce que cela suppose : des moyens financiers que l'entreprise devrait consacrer à cela du fait de la législation (un pourcentage, comme pour la formation). » (Un représentant du personnel)

« Pour donner plus d'importance au CHSCT, il faudrait lui donner plus de poids au niveau de la législation, pour faire plus pression sur l'employeur, lui faire respecter les choses. Mais pour l'instant cela se limite aux seuls recours à l'inspection du travail ou juridique qui sont peu employés. » (Un professionnel de santé)

« Il y a le problème du poids, de l'impact par rapport à la direction : quand on a un gros problème, on note que le droit d'alerte l'inspection du travail à se déplacer et enclenche des choses. Mais pour d'autres situations où il n'y a pas de danger particulier, cela peut bloquer des années. » (Un représentant du personnel)

## 2. Organisation

- Les **mandats de deux ans sont jugés trop courts** et il conviendrait de les mettre en **concordance avec les élections des DP et au CE**. Ce point ne semble cependant pas représenter un enjeu d'importance pour les représentants syndicaux rencontrés qui y voient plus un aspect pratique lié à l'enchaînement des élections et des nominations en CHSCT. Car rien n'empêche un représentant en CHSCT de faire plusieurs mandats. Le problème peut cependant se poser en cas d'alternances syndicales rapprochées et, dans ce cas, il est jugé intéressant qu'une personne puisse rester plus longtemps dans ce mandat pour acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires.

« Deux ans cela laisse de la souplesse si on a envie de couper. Mais en même temps, deux ans c'est court pour s'y mettre. Par contre il y a un décalage entre ces deux ans de mandat en CHSCT avec les quatre ans de DP et de CE qui se font sur une élection en octobre. » (Un représentant du personnel)

« La durée du mandat devrait passer à quatre ans et être en concordance temporelle : que le CHSCT soit nommé immédiatement à la suite des élections CE/DP, sinon cela donne une période transitoire qui est malsaine (ici pendant deux mois). » (Un représentant du personnel)

« Ici les mandats de DP et de CE sont de trois ans du fait d'un accord d'entreprise. Sur les CHSCT, cela pourrait être porté à la même durée. » (Un représentant du personnel)

« Cela peut être intéressant pour l'expérience et la formation au CHSCT que cela représente. » (Un représentant du personnel)

« Sur l'aspect syndical des choses cela pose plus de problèmes d'organisation qu'autre chose. Cela pourrait passer à trois ans ici. Il ne faut pas trop court, surtout si cela risque de tourner du fait des changements syndicaux dans l'entreprise. Trois ans ce serait bien. » (Un représentant du personnel)

« La durée du mandat élargi à quatre ans, ce serait bien pour le suivi : deux ans c'est court même s'il y a un renouvellement possible. Et pour le CHSCT, ce serait dans la logique que cela vienne après les élections DP et CE. » (Un représentant du personnel)

- **L'élection directe des mandats par les salariés** est proposée, mais elle revenue assez peu souvent dans les propos. Outre la question de légitimité supposée accordée par le suffrage, il s'agirait aussi d'éviter des désignations par l'employeur et de ne plus passer pour « une émanation du CE ». Autrement dit, la question de l'institutionnalisation d'une autonomie plus grande est posée à travers cette question<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> On notera que G. Filoche, dans son rapport au Conseil Economique et Social, préconisait un débat sur la désignation par l'élection directe des membres de CHSCT et sur la clarification des rôles entre le CHSCT et le CE, la façon dont l'un concourt à l'action de l'autre. Filoche, Gérard, *20 ans de CHSCT*, Rapport au Conseil Economique et Social, octobre 2001.

« Des pouvoirs accrus des membres du CHSCT élus directement pour éviter les membres désignés par la direction. » (Un représentant du personnel)

« L'élection directe par les salariés, parce que j'en ai marre d'entendre dire que l'on est une émanation du CE. » (Un représentant du personnel)

- Un peu dans le même ordre d'idée, c'est-à-dire renvoyant aussi à cette logique d'autonomisation, on trouve l'idée que le CHSCT puisse bénéficier d'un **budget en propre**, notamment pour pouvoir mener des actions et des études. Il s'agirait d'éviter ainsi de dépendre de l'employeur ou de devoir passer par le CE. Et cela pourrait être fait comme pour le CE. Cela permettrait également de gagner du temps en évitant de devoir passer par les procédures d'inscription au budget de l'entreprise. La question des moyens matériels inégaux entre le CE et le CHSCT est parfois évoquée.

« Du budget au CHSCT (cela fonctionne bien pour se faire rembourser les frais de déplacement ici, mais le législateur n'est pas allé jusqu'au bout : il aurait pu attribuer par exemple 10 % de l'enveloppe du CE au CHSCT qui en était une sous-commission). » (Un représentant du personnel)

« On n'a pas de budget propre, c'est chaque chef de service ou chef de département qui décide et inscrit cela à son budget. » (Un représentant du personnel)

« Pour le budget, il passe directement par l'employeur : déplacement... Il n'y a pas de budget propre, de ressources propres. Comme les membres de CHSCT sont aussi au CE, il passe aussi par ce biais là, il y a des arrangements par exemple sur les formations et les déplacements éventuels. C'est une instance qui au départ était une commission du CE, qui avaient donc les moyens. Maintenant que c'est une instance autonome et reconnue en tant que telle, les moyens autonomes n'ont pas suivi. » (Un représentant du personnel)

« Il n'y a pas de budget alloué au CHSCT, il faut faire rentrer les choses dans le budget, ce qui peut prendre du temps. » (Un représentant de l'employeur)

« On devrait avoir des moyens au même titre que le CE : des PC portables, des clés 3G, un téléphone portable, un enregistreur numérique pour les réunions ou un appui d'une société extérieure pour faire les PV de réunion. » (Un représentant du personnel)

- Renforcer le **recours possible aux experts**, c'est-à-dire élargir les possibilités qui donnent droit à ce recours. Ce droit semble en effet très peu utilisé par les représentants des salariés au CHSCT, ce qui peut venir de son champ d'application<sup>23</sup>. Mais certains interviewés nous ont aussi mentionné manquer de connaissances précises sur ce droit : quelles sont les modifications importantes des conditions de travail qui permettent d'y avoir recours ?

- **Augmenter les heures de délégation** pour être plus présent sur le terrain. Celles-ci sont en grande partie utilisées pour les réunions (hors réunions du CHSCT en tant que telles qui sont décomptées), ce qui laisse peu de place au travail de contact direct avec les salariés. Le nombre de ces heures, proportionnel (par seuils) au nombre de salariés dans l'établissement, semble également trop faible dans les PME.

---

<sup>23</sup> Les auteurs d'une étude sur les CHSCT dans les PME (moins de 250 salariés) suggèrent quant à eux de nouvelles formes d'expertise : « ponctuelles pour débloquer un problème de fonctionnement ou de prise en charge, d'accompagnement des partenaires du CHSCT, naissant en matière d'évaluation des risques, en matière d'accompagnement de projet... ». Ils soulignent également l'importance du recours aux soutiens extérieurs possibles que représentent les médecins du travail, l'inspection du travail et les services de prévention des CRAM. Ces ressources manquent certes de moyens, mais pourraient mettre en place des espaces pour coordonner leur aide aux CHSCT. Villatte, R., Bouche, G., Dimerman, S., Jaslin, J.-P. *Etude préliminaire sur l'exercice des missions du CHSCT et des DP dans les PME. Constats et pistes de propositions*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, novembre 2001.

« Il pourrait y avoir plus de moyens en termes d'heures de délégation : dans les petites entreprises ils n'ont que 2 heures. C'est pas assez, il faudrait passer à 5 heures. » (Un représentant du personnel)

« Ils n'ont pas beaucoup de temps au niveau des heures de délégation pour pouvoir faire un vrai travail de fond en dehors des réunions. » (Un professionnel de santé)

« On devrait augmenter les heures de délégation en fonction du nombre de réunions, en prenant en compte les CHSCT extraordinaires, par exemple. Cela permettrait d'améliorer la qualité du travail en amont. » (Un représentant du personnel)

- Enfin, le cas particulier des **entreprises Seveso** a été évoqué pour suggérer que ce soit des **réunions plénières mensuelles** de CHSCT qui y soient tenues.

« Il resterait donc quelques étapes à franchir : le passage en réunion mensuelle (dans les établissements Seveso). » (Un représentant du personnel)

« Il y a six réunions plénières de CHSCT et une visite par an et par site. Il faut plus pour suivre et faire évoluer les choses en passant par les cercles de sécurité sur le terrain. Un CHSCT d'une demi-journée tous les deux mois, ce n'est pas assez par rapport à tout ce qu'il y a à traiter. » (Un représentant du personnel)

### 3. Formation

- En termes quantitatifs, il a été suggéré que l'enveloppe de formation pour les membres de CHSCT soit passée à **5 jours y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés**. Et, toutes entreprises confondues, que ce soit **plus fréquent que tous les 5 ans**.

« Ce serait bien aussi que tout le monde ait cinq jours de formation sans qu'il y ait de différence entre les entreprises de plus ou de moins de 300 salariés. Différence qui n'existe pas pour le CE. » (Un représentant du personnel)

« Il faut des formations plus régulières, une fois tous les 5 ans ça n'est pas suffisant. » (Un représentant du personnel)

- En termes qualitatifs, de contenus, plusieurs axes possibles sont donnés : outre ce que l'on a déjà vu sur la connaissance pratique des droits du CHSCT, que les formations soient **plus spécifiques à chaque secteur**, qu'elles soient **plus orientées « bonnes pratiques »** et **« pratiques syndicales »**. Enfin certains **domaines spécifiques** sont évoqués comme l'accès à l'information et son traitement ou des formations complémentaires sur des domaines pointus dans lesquels le CHSCT doit intervenir (plomb, amiante, RPS, etc.).

« Les formations devraient être plus orientées sur les pratiques syndicales. » (Un représentant du personnel)

« On est noyés par l'information. On n'a pas pensé l'autonomie des militants pour aller chercher l'info sur la base d'indications qu'on leur donne (sites Web par exemple). » (Un représentant du personnel)

« Il faudrait plus prendre en compte un besoin en formations complémentaires pour les membres de CHSCT (plomb, amiante, etc.). » (Un représentant du personnel)

### 4. Intégration syndicale

- La **participation de membres du CHSCT aux commissions du CE** est identifiée comme pouvant permettre une meilleure coordination entre ces deux instances.

« On pourrait avoir une meilleure coordination si on participait aux commissions du CE. » (Un représentant du personnel)

- Le **lien avec d'autres organes syndicaux** est souligné comme pouvant faire l'objet d'un renforcement. Ce sont essentiellement des aspects pratiques qui sont visés (conseils, informations...) et les échanges possibles que cela peut représenter (bonnes pratiques...). Ainsi de la relation avec les URI pour l'interprofessionnel et de la possibilité de créer des antennes pour les CHSCT dans les UD ou les URI. On traitera aussi plus loin de la question de la mise en place de réseaux. Curieusement, le syndicat n'a pas été mentionné spécifiquement ici.

« Il faudrait un meilleur maillage avec autre acteurs syndicaux comme les URI pour l'interprofessionnel. » (Un représentant du personnel)

- Il est souvent reproché une méconnaissance de la ligne politique syndicale en matière de santé au travail, et ce sont surtout les fédérations qui sont pointées du doigt. Une **meilleure communication de la ligne politique fédérale en matière de santé et de sécurité au travail** est alors souhaitée.

« On n'a pas de visibilité sur la politique en santé au travail. La Fédé ne donne aucune ligne politique précise sur les CHSCT. » (Un représentant du personnel)

« Il n'y a pas de politique de la Fédération ou de l'URI qui donne une vision CFDT par secteurs. » (Un représentant du personnel)

« Il n'y a pas d'axe politique de la Fédé pour les CHSCT. Notre secteur est laissé de côté. La Fédé ne vient pas voir sur le terrain. » (Un représentant du personnel)

« On sait peu de chose au niveau politique national, cela manque de retours, de liens. » (Un représentant du personnel)

- L'importance d'un **fonctionnement en réseaux** (ATMP, CHSCT...) est affirmée. Certains existeraient déjà ou seraient en cours de constitution, mais beaucoup sont considérés comme étant à développer et à structurer. Ce point est à rapprocher des deux précédents, dans la mesure où la mise en réseau peut passer par des instances syndicales fédérales ou interprofessionnelles et sont l'occasion tout à la fois de communiquer sur et d'alimenter la politique générale en matière de santé et sécurité au travail. La mise en commun de moyens représente aussi l'opportunité d'économies d'échelle<sup>24</sup>.

« Un réseau permettrait d'échanger et de donner du collectif. » (Un représentant du personnel)

« Fonctionner en réseau, c'est important. La base ce sont les réunions en Fédé ou en URI qui sont à développer. » (Un représentant du personnel)

« Il existe déjà un réseau parallèle sur les ATMP. C'est celui qui est mené par Dosso (un ancien mineur à la retraite), mais qui livre trop d'infos. » (Un représentant du personnel)

« Il y a des réseaux existant, mais où cela ne communique pas assez, cela manque d'entraide pour trouver des solutions, renforcer les formations et permettre les échanges de pratiques. » (Un représentant du personnel)

---

<sup>24</sup> Des travaux de comparaison entre pays européens menés par la Confédération Européenne des Syndicats relèvent un système espagnol jugé efficace parce qu'il est fondé sur un partage des expériences de prévention maillant des délégués de prévention dans les entreprises, des délégués territoriaux de prévention dans les régions et un réseau d'expertise syndicale au service de ces délégués. Métis, Correspondances européennes du travail. Interview de Laurent Vogel, chercheur à l'Institut syndical européen de la CES, le 1<sup>er</sup> février 2008, [www.metiseurope.eu](http://www.metiseurope.eu).

Pour terminer, il nous semble que ces pistes d'actions renvoient surtout aux craintes des représentants du personnel exprimées dans la partie II.4 de ce rapport. Face à la montée en puissance supposée des CHSCT (passant notamment par l'extension de leur champ d'intervention, l'importance croissante des sujets qu'ils ont à traiter et leur inclusion dans de multiples procédures), leurs représentants se demandent s'ils sont suffisamment armés en matière de gestion de la charge de travail, de compétences personnelles, de connaissance des sujets et de formation. Autrement dit, les CHSCT sont-ils « équipés » pour répondre à une sollicitation croissante ? Dans cette perspective des choix stratégiques sont à opérer. S'agit-il de faire des représentants aux CHSCT des professionnels dans leur domaine ou faut-il plutôt outiller les CHSCT en leur offrant le recours possible à des compétences externes ? Ou bien encore, les représentants aux CHSCT doivent-ils être des généralistes impulsés par des orientations « politiques » (celles de leurs organisations syndicales d'appartenance dans une optique de défense des intérêts des salariés) ou s'instaurer en spécialistes, techniciens de la santé au travail ? Est-ce aux membres du CHSCT de traiter directement les dossiers ou doivent-ils être un simple « aiguillon » de l'employeur ?

Ces questions en amènent d'autres, importantes, mais qui n'ont cette fois été que très peu évoquées par les personnes interviewées au cours de cette étude : cette IRP est-elle bien positionnée pour jouer son rôle dans le processus de décisions stratégiques pouvant avoir un impact en matière de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise ? Autrement dit, le CHSCT est-il à la bonne place dans le système de relations professionnelles et avec les moyens qu'il faut ? Des difficultés à venir ne sont-elles pas envisageables si ce n'était pas le cas ? Le cadre actuel dans lequel se trouve le CHSCT ne doit-il pas être déplacé pour faire face à cela ? Ces interrogations relèvent bien sûr de décisions appartenant aux partenaires sociaux ou, à défaut, du législateur...

## Table des sigles employés

AES :	Accident d'Exposition au Sang
AFNOR :	Association Française de Normalisation
AG :	Assemblée Générale
AGEFIPH :	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANACT :	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANI :	Accord National Interprofessionnel
ARACT :	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ATMP :	Accidents du Travail et Maladies Professionnelles
BTF :	Bas Taux de Formol
CARSAT :	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, anciennement CRAM
CE :	Comité d'Entreprise
CES :	Confédération Européenne des Syndicats
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CGT :	Confédération Générale du Travail
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CMR :	Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction
CNAM :	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNRS :	Centre National de la Recherche Scientifique
CR :	Compte Rendu
CRAM :	Caisse Régionale d'Assurance Maladie, devenue CARSAT
DARES :	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Ministère du Travail)
DG :	Directeur Général
DGA :	Directeur Général Adjoint
DGT :	Direction Générale du Travail
DP :	Délégué du Personnel
DREAL :	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DRH :	Directeur des Ressources Humaines
DRIRE :	Direction Régionale de l'Industrie de la Recherche et de l'Environnement
DRTEFP :	Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DS :	Délégué Syndical
DUER :	Document Unique d'Evaluation des Risques
EPI :	Equipements de Protection Individuelle
INRS :	Institut National de Recherche et de Sécurité
INSEE :	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPRP :	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
IRES :	Institut de Recherches Economiques et Sociales
IRP :	Institution Représentative du Personnel
ISO :	International Organization for Standardization
LISE :	Laboratoire Interdisciplinaire pour une Sociologie Economique
PDG :	Président Directeur Général
PME :	Petites et Moyennes Entreprises
PV :	Procès Verbal
QSE :	Qualité Sécurité Environnement

RPS : Risques Psycho-Sociaux  
RRH : Responsable des Ressources Humaines  
RS : Représentant Syndical  
SST : Service de Santé au Travail  
TMS : Troubles Musculo-Squelettiques  
TPE : Très Petites Entreprises  
UD : Union Départementale  
URI : Union Régionale Interprofessionnelle

## Bibliographie

- Amossé, T., Bloch-London, C., Wolff, L. (eds.), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise", REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005*, Paris, La Découverte, octobre 2008.
- Barthélémy, Martine ; Dargent, Claude ; Hilal, Nadia ; Rey, Henri. *Les militants de la CFDT aujourd'hui : pratiques syndicales et rapport au politique*. CEVIPOF, CFDT et IRES, décembre 2009.
- Basset, Guy, *Hygiène, sécurité, risques industriels. Une préoccupation grandissante*, IST, 27 février 2004.
- Brégier, Gérard, *Guide pour un meilleur usage des CHSCT*, juillet 2005.
- Coutrot, Thomas, *A quoi servent les CHSCT ? Une analyse empirique multi-sources*, Conférence conjointe de la Confédération Européenne des Syndicats et du département Santé-Sécurité de l'ETUI-REHS, Bruxelles, 11 et 12 février 2008.
- DARES, *Où sont les CHSCT ?*, Premières synthèses, avril 2001, n° 16.2.
- DARES. « Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq ». *Premières Synthèses*, n° 19-1, mai 2004.
- DARES, « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières synthèses*, n° 05.1, février 2007.
- DARES, *La prévention des risques professionnels vue par les salariés*, Premières synthèses, janvier 2008, n° 05.1.
- DRTEFP du Centre, *Référentiel des activités et des compétences des membres de CHSCT, Agrément des organismes de formation : cahier des charges*, DRTEFP du Centre, Pôle Relation du Travail et Santé au Travail.
- DRTEFP de Poitou-Charentes, *Le CHSCT, Synthèse réglementaire*, DRTEFP, Service MRT, mars 2008.
- EPSARE, *European Project on Safety REPS*, Présentation au congrès de Bruxelles le 24 mars 2006.
- Filoche, Gérard, *20 ans de CHSCT*, Rapport au Conseil Economique et Social, octobre 2001.
- Forest, Henri, *Le CHSCT, instrument technique ou élément de démocratie sociale ?* DGT, 2009.
- INRS, *Le CHSCT*, ED 896, octobre 2008.



- Lasfargue, Yves et Mathevon, Pierre, *Qualité de vie et santé au travail, Guide pour le management et la négociation des conditions de travail dans la société de l'information*, Toulouse, Octares, 2008.
- Métis, Correspondances européennes du travail. Interview de Laurent Vogel, chercheur à l'Institut syndical européen de la CES, le 1<sup>er</sup> février 2008, [www.metiseurope.eu](http://www.metiseurope.eu).
- Mielle, François, *Les CHSCT*, Paris, PUF, Que sais-je ? 1982.
- Quérueu, Nathalie, *Enquête CGT sur les CHSCT : un constat de carence*, Santé et Travail, n° 53, octobre 2005, pp. 9-10.
- Rotty, J, *Survey on the running of CHSCTs/CHSs*, 28 mai 2006.
- Santé et Travail, *CHSCT, Comment s'emparer de l'évaluation des risques ?* Dossier Santé et Travail, n° 63, juillet 2008.
- Sotty, Philippe, *L'évaluation comme processus de construction des risques professionnels et de rationalisation de leur gestion, La place du CHSCT dans l'action et dans la régulation entre acteurs*, LEST, Thèse de doctorat en sciences de gestion, soutenue le 9 février 2005.
- Villatte, R., Bouche, G., Dimerman, S., Jaslin, J.-P. *Etude préliminaire sur l'exercice des missions du CHSCT et des DP dans les PME. Constats et pistes de propositions*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, novembre 2001.

# **ANNEXES**

**Annexe 1** : « Les grandes dates du CHSCT », in Soudry, Claire, *Le CHSCT*, INRS, octobre 2008.

- 1890** Création des délégués mineurs, ancêtres des comités d'hygiène et de sécurité.
- 1926** Apparition des comités de sécurité dans les industries des métaux.
- 1928** Le Bureau international du travail propose de créer des comités de sécurité dans les entreprises.
- 1941** Création des comités de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux.  
*Décret du 4 août 1941 modifié par le décret du 1<sup>er</sup> décembre 1942*
- 1947** Les comités d'hygiène et de sécurité sont désormais obligatoires dans les établissements industriels occupant 50 salariés. Pour les autres établissements, le seuil d'obligation est fixé à 500 salariés.  
Réorganisation des comités de sécurité créés en 1941 pour tenir compte de la création des comités d'entreprise et des organismes de sécurité sociale.  
Les CHS constituent une commission spéciale du comité d'entreprise. Leur rôle est consultatif.  
*Décret 47-1430 du 1<sup>er</sup> août 1947*
- 1973** La CACT, commission d'amélioration des conditions de travail, est une commission spéciale obligatoire du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés.  
*Loi 73-1195 du 2 décembre 1973*
- 1974** Les moyens et les pouvoirs des comités d'hygiène et de sécurité sont renforcés.  
Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans tous les établissements industriels d'au moins 50 salariés et, dans les autres établissements, de 300 salariés et plus.  
*Décret 74-274 du 1<sup>er</sup> avril 1974*
- 1976** Loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail. Outre son importance en matière de prévention, ce texte prévoit la création de CHS dans certains secteurs (BTP, mines et établissements et exploitations agricoles).  
*Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976*
- 1979** Un décret fixe la composition du CHS. Celui-ci participe à la préparation des actions de formation des salariés à la sécurité et veille à ce qu'elles soient réalisées. L'employeur doit présenter un programme annuel de prévention. Le décret précise les enquêtes du CHS. Les représentants du personnel au CHS sont désignés pour leurs aptitudes et connaissances en hygiène et sécurité.  
*Décret 79-228 du 20 mars 1979 portant règlement d'administration publique relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité*
- 1982** Fusion du CHS et de la CACT en un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, CHSCT.  
Les nouveaux CHSCT sont obligatoires dans tous les établissements occupant 50 salariés et plus. En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent les

missions du CHSCT. La loi accorde un crédit d'heures aux membres représentants le personnel au CHSCT. Ils bénéficient d'une formation.

*Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982*

**1986** Le CHSCT est consulté sur le plan d'adaptation lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides.

*Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986*

**1991** Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, première transposition de la directive cadre 89/391 du 12 juin 1989 sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.

Extension des moyens nécessaires aux missions du CHSCT, appel à l'expert. La loi renforce les moyens d'action du CHSCT. Il a des attributions en matière d'environnement.

Dans le secteur du BTP, les CHSCT sont désormais obligatoires dans les établissements de 50 salariés et plus.

*Décret n° 93-449 du 23 mars 1993 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

**2001** L'ordonnance 2001-175 du 22 février 2001 complète la transposition de la directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.

Les délégués du personnel des entreprises dépourvues de CHSCT sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les projets d'introduction de nouvelles technologies et sur leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Par ailleurs, le droit à la formation des représentants du personnel au CHSCT est étendu aux délégués du personnel lorsqu'il n'existe pas de CHSCT dans les établissements de 50 salariés et dans ceux de moins de 50 où les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

*Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001*

**2002** Le CHSCT a également pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale du salarié. Il peut également proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

*Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, article 174*

**2003** Les CHSCT des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, ont un rôle et des moyens plus importants.

*Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003*

**2006** La loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire. Cette loi renforce le rôle des salariés des installations nucléaires de base en matière de prévention des risques.

**Annexe 2 :** DARES, *Le CHSCT*. Fiche détaillée, dernière mise à jour le 10 mars 2011, [www.travail-emploi-santé.gouv.fr](http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr)

### **Quel est le rôle du CHSCT ?**

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Dans les établissements de 50 salariés et plus dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité.
- Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - le CHSCT est notamment consulté sur :

- la sous-traitance nouvelle d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers ;
- la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation...

Dans les établissements comportant au moins une installation soumise à autorisation préfectorale, le CHSCT doit, après avoir pris connaissance, le cas échéant, des résultats de l'enquête publique, émettre un avis motivé lors de sa consultation par l'employeur sur le dossier de demande d'autorisation. Cet avis est adressé au préfet par le président du comité dans un délai de 45 jours suivant la clôture du registre de l'enquête publique. Dans ces établissements, le comité donne également son avis sur le plan d'opération interne, ainsi que sur la teneur des informations transmises au préfet en cas de prescriptions additionnelles ou complémentaires. Ces avis sont adressés au préfet par le président du comité dans les 30 jours suivant la consultation ; en l'absence d'avis, il est passé outre dès lors que le comité a été régulièrement informé et convoqué pour cette consultation.

### **Quelle composition ?**

Siègent au CHSCT :

- l'employeur ou son représentant assumant la présidence ;
- la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ;

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition peut être élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs travailleurs.

- à titre consultatif, le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec celui de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

### **Quel fonctionnement ?**

Le CHSCT est doté de la personnalité morale. Il se réunit au moins une fois par trimestre mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux membres du comité.

Dans les conditions fixées par l'article R.4524-1 et les suivants du Code du travail, un comité inter-entreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) doit être mis en place par le préfet lorsqu'un plan de prévention des risques technologiques a été prescrit en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement. Le CISST doit représenter tous les établissements comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, situés dans le périmètre de ce plan. Il a notamment pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements ; la présidence

en est assurée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant..

### **Quels sont les moyens dont dispose le CHSCT ?**

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité ;
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.
- Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT. L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'employeur, à un expert agréé :

1. lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
2. en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8 du code du travail, c'est-à-dire, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Sont agréés les experts dont la liste est donnée par les arrêtés des 17 décembre 2007, 22 décembre 2008 et 21 décembre 2009.

Le CHSCT peut également avoir recours :

- à l'expert intervenant auprès du comité d'entreprise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ;
- à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, soit en cas de demande d'autorisation d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée. Dans le premier cas, l'expert, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation, doit remettre son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique et le présenter en réunion du comité avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier ; dans le second cas, l'expert doit présenter son rapport au comité dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine.

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent quant à eux d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Il est majoré de 30 % dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations à haut risque industriel.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- réunions ;
- enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation. Cette formation théorique et pratique a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat, consécutifs ou non. Dans les établissements de 300 salariés et plus, la durée de la formation est de 5 jours. Elle est de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La formation peut être assurée :

- soit par des centres habilités au niveau national à organiser les stages de formation économique, sociale et syndicale, dont la liste est fixée, chaque année, par arrêté ministériel (pour l'année 2011, arrêté du 20 décembre 2010 cité en référence, modifié par l'arrêté du 22 février 2011) ;
- soit par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région. La liste de ces organismes est disponible dans chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe), ou auprès des services de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat).

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier (établissements dits à « hauts risques industriels »), les représentants du personnel au CHSCT, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les



conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En outre, dans les circonstances prévues par l'article L. 4523-11 du Code du travail, le CHSCT est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les articles R. 4523-5 et suivants du Code du travail. Sur les dispositions spécifiques applicables à ce type d'établissement, on pourra utilement se reporter à la circulaire DGT 2009-18 du 16 juillet 2009.

### **Quelles sont les garanties pour les salariés membres du CHSCT ?**

Ils bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du comité d'entreprise.

#### *Remarque*

Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.